

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE İŞ ÜRETKENLİĞİ İLİŞKİLERİ: MEVSİMLİK VE
MEVSİMLİK OLMAYAN KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI
BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Eray POLAT

Balıkesir, 2019

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE İŞ ÜRETKENLİĞİ İLİŞKİLERİ: MEVSİMLİK VE
MEVSİMLİK OLMAYAN KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI
BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

Eray POLAT

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ**

Balıkesir, 2019

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 201512502006 numaralı Eray POLAT'ın hazırladığı "İş Güvencesizliği Algısı ile İş Üretkenliği İlişkileri: Mevsimlik ve Mevsimlik Olmayan Konaklama İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma" konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği Uyarınca 21 / 08 / 2019 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ (Danışman)

İmza.....

Üye Doç. Dr. Gülay Özdemir YILMAZ

İmza.....

Üye Doç. Dr. Emrah ÖZKUL

İmza.....

Üye Doç. Dr. Hüseyin ÇEKEN

İmza.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Göksel Kemal GİRGİN

İmza.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

22 / 08 / 2019
Enstitü Müdürü
Doc. Dr. Feri...
Mud. Y. ...

ÖNSÖZ

Yazmama ve silmeme katkıda bulunan herkese teşekkürü borç bilirim:

Öncelikle, çalışmamın her aşaması ile çok yakından alakadar olan, ilgisini ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bu süreçte kendisinden öğrendiklerim ile akademik hayatıma da önemli katkılarda bulunan çok değerli hocam, danışmanım Sayın Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ'e;

Doktora tez izleme komitesinde yer alarak çalışmanın daha doğru bir çizgide ilerlemesine destek olan hocalarım Sayın Doç. Dr. Emrah ÖZKUL'a ve Sayın Doç. Dr. Gülay Özdemir YILMAZ'a;

Akademik hayatımın önemli ve oldukça da verimli bir dönemini geçirdiğim Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi -nam-ı diğer BTİOYO- bünyesinde görevli tüm hocalarıma ve araştırma görevlisi arkadaşlarıma;

Çalışmanın Marmaris etabındaki veri toplama aşamasında çok çok büyük yardımlarını gördüğüm ve bu aşamayı çok daha kolay ve sorunsuz bir biçimde atlatmam için ellerinden gelen çabayı hiçbir şekilde geri çekmeyen dayım Efendi TAŞTAN ve ailesine;

Beni bu günlere getirmek için canla başla mücadele eden babam Ahmet POLAT'a, annem Seher POLAT'a;

En derinden teşekkürlerimi sunuyorum.

Hakkınız ödenmez.

Son olarak, en sabırlı halini bürünerek beni her daim yüreklendiren ve destekleyen eşim Hatice ve tebessüm kaynaklarım kızım Betül ile oğlum Ömer'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. İyi ki varsınız, iyi ki benimlesiniz.

Balıkesir, 2019

Eray POLAT

ÖZET

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE İŞ ÜRETKENLİĞİ İLİŞKİLERİ: MEVSİMLİK VE MEVSİMLİK OLMAYAN KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

POLAT, Eray

Doktora, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ

2019, 183 Sayfa

Bu çalışmanın temel amacı, konaklama işletmeleri çalışanlarının iş güvencesizliği algıları ile iş üretkenliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu ilişkinin varlığını tüm yıl ve mevsimlik çalışanlar açısından karşılaştırmalı bir şekilde sorgulamaktır. Bu yapılırken, mevsimlik işletme çalışanlarının sezon sonunda işin zaten biteceğini bilmeleri olgusu, “iş güvencesizliği” algısına dahil edilmemiş, iş güvencesizliği algısı sadece sezon içerisindeki algıyla sınırlandırılmıştır. Sezon sonunda işin bitecek olmasının üretkenliğe olan etkisi ise ayrıca ele alınmıştır. Bu çalışmayı özgün ve özellikle önemli kılan esas faktör de budur. Bunun yanı sıra, bu konuların ayrılmaz bir parçası olarak, iş güvencesizliği algısının ve iş üretkenliği düzeyinin tüm yıl çalışanlarda mı, yoksa mevsimlik çalışanlarda mı genel olarak daha yüksek olduğu araştırılmıştır.

Çalışmada, iş güvencesizliği ve iş üretkenliği kavramları ve bunların birbiriyle ilişkileri üzerine ilgili literatürden yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra, İstanbul ve Marmaris destinasyonlarındaki konaklama işletmeleri çalışanları ile yüz yüze görüşülerek anket uygulaması yapılmıştır.

Bulgular, şu sonuçlara işaret etmektedir. Tüm yıl çalışanların iş güvencesizliği algılarının genel düzeyi, mevsimlik çalışanlara nazaran daha düşüktür. İş üretkenliğinin genel düzeyi ise tüm yıl çalışanlarda daha yüksektir. Her iki grupta da iş güvencesizliğinin, iş üretkenliği üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. İş güvencesizliği algısı daha yüksek olan bireylerin iş üretkenlikleri daha azdır. Her iki grupta iş güvencesizliği ile iş üretkenliğinin ilişkisi, derece olarak

aynıdır. Fakat iş güvencesizliği algısındaki olumlu ya da olumsuz bir değişmenin iş üretkenliği üzerindeki etkisi mevsimlik çalışan kesimde daha belirgindir. Bu, mevsimlik işletmede çalışanların üretkenliklerinin de genel olarak daha düşük olmasıyla izah edilmektedir. Mevsimlik işletme çalışanlarının sezon sonunda başka bir iş bulabilme olasılığının artmasının bireyin üretkenliği üzerindeki etkisi ise üretkenliğin azalması yönündedir. Çalışmada bütün bu sonuçların muhtemel sebepleri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, İş Üretkenliği, Konaklama İşletmeleri, Mevsimlik Çalışan, Tüm Yıl Çalışan.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIPS BETWEEN THE JOB INSECURITY PERCEPTION AND JOB PRODUCTIVITY: A COMPARATIVE STUDY OF SEASONAL AND NON-SEASONAL HOSPITALITY ESTABLISHMENTS

POLAT, Eray

Ph.D. Thesis, Department of Tourism Management

Advisor: Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ

2019, 183 Pages

The main aim of this study is to determine the relationship between job insecurity perception and job productivity levels of employees in hospitality establishments and to examine the existence of the relation from the perspectives of seasonal and non-seasonal employees comparatively. While this is done, the fact that seasonal establishment employees know that the work will end at the end of the season is not included in the perception of “job insecurity”, and the perception of job insecurity is limited only to the perception in the season. The effect of the termination of the job at the end of the season on productivity was separately addressed. This is the main factor that makes this study unique and particularly important. In addition, as an inseparable part of these issues, it has been investigated whether the perception of job insecurity and job productivity level are generally higher in seasonal or non-seasonal employees.

In the study, the literature on the concepts of job insecurity and job productivity and their relations with each other have been utilized. In addition, a questionnaire was applied to the employees of hospitality establishments by face-to-face interviews in Istanbul and Marmaris destinations.

The findings point to the following results. The overall level of job insecurity perception of non-seasonal employees is lower than seasonal employees. The overall level of job productivity is higher for non-seasonal employees. In both groups, job insecurity has a negative effect on job productivity. In both groups, the relationship between job insecurity and job productivity is the same in terms of degree. However, the effect of a positive or negative change in the perception of job

insecurity on job productivity is more evident in the seasonal employee population. This is explained by the fact that the productivity of seasonal employees is generally lower. The effect of increasing the likelihood of seasonal employees to find another job at the end of the season has a negative effect on the productivity of the individual. The possible causes of all these results were emphasized in the study.

Keywords: Job Insecurity, Job Productivity, Hospitality Establishments, Seasonal Employee, Non-Seasonal Employee.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç.....	2
2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ	5
2.1. İş Güvencesizliği Kavramının Gelişimi.....	5
2.1.1. Hukuk Yazını Açısından İş Güvencesizliği Kavramı.....	6
2.1.2. İşletme Yönetimi Yazını Açısından İş Güvencesizliği Kavramı.....	7
2.2. İş Güvencesizliğinin Boyutları ve İş Kaybı ile Karşılaştırılması.....	9
2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları ve Sınıflandırılması.....	11
2.3.1. Nesnel - Öznel İş Güvencesizliği.....	11
2.3.2. Bilişsel - Duygusal İş Güvencesizliği.....	12
2.3.3. Nicel - Nitel İş Güvencesizliği.....	13
2.4. İş Güvencesizliğini Açıklayan Modeller.....	14
2.4.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli.....	15
2.4.2. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli.....	19
2.4.3. Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli.....	21
2.4.4. Diğer İş Güvencesizliği Modelleri.....	22
2.5. İş Güvencesizliği Algısını Etkileyen Faktörler.....	23
2.5.1. Bireysel Özellikler.....	23
2.5.2. Pozisyonel Özellikler.....	27
2.5.3. Ekonomik Şartlar.....	30
2.5.4. Örgütsel Şartlar.....	31
2.6. İş Güvencesizliğinin Sonuçları.....	34
2.6.1. İş Güvencesizliğinin Bireysel Sonuçları.....	35
2.6.1.1. İş Güvencesizliğinin Psikolojik Sağlık ile İlgili Sonuçları.....	35
2.6.1.2. İş Güvencesizliğinin Fiziksel Sağlık ile İlgili Sonuçları.....	37
2.6.1.3. İş Güvencesizliğinin Davranışsal Sonuçları.....	38
2.6.2. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Sonuçları.....	40
2.6.3. İş Güvencesizliğinin Sosyal Sonuçları.....	43

3. İŞ ÜRETKENLİĞİ	47
3.1. İş Üretkenliği Kavramı	47
3.2. İş Üretkenliği Kavramının Diğer Bazı Kavramlarla İlişkisi	48
3.3. İş Üretkenliğine Etki Eden Faktörler	51
3.3.1. Örgütsel Faktörler	53
3.3.2. Fiziki Faktörler	59
3.3.3. Sosyal ve Psikolojik Faktörler	61
3.4. İş Güvencesizliğinin İş Üretkenliğine Etkisi	65
3.5. İş Üretkenliği Ölçekleri ve Çalışmada Kullanılan İş Üretkenliği Ölçeği	70
4. KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞ ÜRETKENLİĞİ KAVRAMLARININ MEVSİMSELLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	73
4.1. Konaklama Sektöründe İş Üretkenliği ve Ölçüm Sorunları	73
4.2. Konaklama Sektöründe Mevsimsellik	76
4.2.1. Mevsimselliğin Tanımı	76
4.2.2. Mevsimselliğin Nedenleri	77
4.2.2.1. Doğal (İklimsel) Nedenler	77
4.2.2.2. Kurumsal Nedenler	78
4.2.2.3. Bireysel ve Toplumsal Nedenler	79
4.2.3. Konaklama Sektöründe Mevsimselliğin Bazı Sonuçları	80
4.2.3.1. Mevsimselliğin Ekonomik Sonuçları	80
4.2.3.2. Mevsimselliğin Çevresel Sonuçları	82
4.2.3.3. Mevsimselliğin Sosyo-Kültürel Sonuçları	84
4.3. Konaklama İşletmelerinde Mevsimselliğin Çalışanlar Açısından Sonuçları	85
4.4. Konaklama İşletmelerinde Mevsimselliğin İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliği ile İlişkisi	90
4.4.1. Mevsimselliğin İş Güvencesizliği ile İlişkisi	90
4.4.2. Mevsimselliğin İş Üretkenliği ile İlişkisi	92
4.5. Konaklama İşletmelerinde Mevsimsellik Koşullarında İş Güvencesizliği ile İş Üretkenliği Kavramlarının İlişkisi	95
5. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE İŞ ÜRETKENLİĞİ İLİŞKİLERİ: MEVSİMLİK VE MEVSİMLİK OLMAYAN KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA	98
5.1. Araştırmanın Amaçları ve Temel Bakış Açısı	98
5.1.1. Araştırmanın Ana ve Alt Amaçları	98
5.1.2. Araştırmanın Temel Bakış Açısı	99

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	101
5.3. Evren ve Örneklem	102
5.4. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	103
5.5. Verilerin Analizi ve Analize Uygunluğunun Kontrolü	105
5.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları ...	107
5.6.1. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi	109
5.6.2. İş Üretkenliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	112
5.7. Bulgular ve Değerlendirme.....	113
5.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	113
5.7.2. Katılımcıların Çalışma Koşulları Hakkındaki Bilgiler.....	116
5.7.3. Katılımcıların Çalıştıkları İşletmenin Özellikleri	119
5.7.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler	119
5.7.5. Tüm Yıl ya da Mevsimlik Çalışma Durumuna Göre İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliği Ortalamalarının Karşılaştırılması	123
5.7.6. İş Güvencesizliği ile İş Üretkenliği Arasındaki İlişkilerin Tespiti Üzerine Bulgular.....	127
5.7.7. Sezon Bitince İş Bulabilme İhtimali ve Gelecek Sezon Aynı İşletmede Çalışmaya Verilen Önem Derecesi ile İş Üretkenliği Arasındaki İlişkilerin Tespiti Üzerine Bulgular.....	132
5.7.8. Araştırma Hipotezlerinin Gözden Geçirilmesi	134
5.7.9. İş Güvencesizliğinin Düzeylerine Göre İş Üretkenliğinin Düzeyleri ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi	135
6. SONUÇ	142
6.1. Sonuçlar.....	142
6.2. Öneriler	148
6.3. Sınırlılıklar ve Sonraki Çalışmalar için Öneriler	150
KAYNAKÇA	152
EKLER	181

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 2.1. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar.....	35
Çizelge 3.1. Çalışanların ve Yöneticilerin Motivasyon Unsurları İle İlgili Bakış Açıları.....	58
Çizelge 5.1. Yaygın Olarak Kullanılan Uyum İndeksleri ve Uyum Aralıkları.....	106
Çizelge 5.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	110
Çizelge 5.3. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri.....	110
Çizelge 5.4. İş Güvencesizliği Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Sonuçlarının Standardize Yük Değerleri.....	111
Çizelge 5.5. İş Üretkenliği Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri.....	112
Çizelge 5.6. İş Üretkenliği Ölçeğinin Standardize Yük Değerleri	113
Çizelge 5.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	114
Çizelge 5.8. Katılımcıların Çalışma Koşulları Hakkındaki Bilgiler	116
Çizelge 5.9. Katılımcıların Çalıştıkları İşletmenin Özellikleri	119
Çizelge 5.10. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	120
Çizelge 5.11. İş Üretkenliği Ölçeğine İlişkin Toplam Puan ve Standart Sapma Değeri	121
Çizelge 5.12. Sezon Bitince İş Bulabilme İhtimali ve Gelecek Sezon Aynı İşletmede Çalışmaya Verilen Önem Derecesini Ölçen İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	122
Çizelge 5.13. Çalışma Durumuna Göre İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliğine Yönelik T Testi Sonuçları.....	123
Çizelge 5.14. İG ve Alt Boyutlarının İş Üretkenliği ile İlişkisinin Tespitine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları (Katılımcıların Tamamı Açısından).....	128
Çizelge 5.15. Tüm Yıl ve Sezonluk Çalışanlarda İG ve Alt Boyutlarının İş Üretkenliği ile İlişkisinin Karşılaştırmalı Olarak Tespitine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	130
Çizelge 5.16. Sezon Bitince İş Bulabilme İhtimali ve Gelecek Sezon Aynı İşletmede Çalışmaya Verilen Önem Derecesi ile İş Üretkenliği Arasındaki İlişkilerin Tespitine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	132

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli	16
Şekil 2.2. Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli	20
Şekil 5.1. Tüm Yıl Çalışanlara Ait Regresyon Doğrusu	136
Şekil 5.2. Mevsimlik Çalışanlara Ait Regresyon Doğrusu	137
Şekil 5.3. Tüm Yıl ve Mevsimlik Çalışanlara Ait Regresyon Doğrularının Birarada Görünümü.....	138
Şekil 5.4. Tüm Yıl ve Mevsimlik Çalışanlara Ait Regresyon Doğrularının Negatif Eğimli Olarak Birlikte Görünümü	139
Şekil 5.5. Bir Çalışana Ait İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliği Düzeylerine İlişkin Regresyon Doğrusu.....	140
Şekil 5.6. Tüm Yıl ve Mevsimlik Çalışanlara Ait Farklı İş Güvencesizliği Düzeylerine Tekabül Eden İş Üretkenliği Düzeyleri	141

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile başlayıp, Fordist dönemin sonlarına kadar etkisini devam ettiren süreçte, emek ile sermaye arasında kuvvetli bağlara sahip, uzun süreli ilişkiler görülmekteydi. Öyle ki, özellikle sanayileşmiş batılı ülkelerde emeklilik zamanı gelmiş bir çalışan, ortalama dört kez işyeri değiştirir ve genelde emekli olduğu işyeri ile adeta özdeşleşirdi. Günümüzde ise daha otuzunu yeni aşmış bireylerde bu sayı dokuza kadar çıkabilmektedir (Standing, 2017: 68).

Standing'in bu ifadeleri ekonomide ve üretim teknolojilerinde önemli değişiklikler meydana geldiğinin işareti sayılabilir. Söz ettiği durum, bu olguların sonucudur. Özellikle 1970'li yıllardan sonra, işletmelerin rekabet güçlerini muhafaza edebilmeleri, yeni teknolojilerin mümkün kıldığı "esnek" çalışma şekillerinin benimsenmesine bağlı bir mesele olarak görülmeye başlanmıştır. (Standing, 2017: 11).

Üretim yöntemlerinin esnek bir yapıya doğru şekil değiştirebilmesinin ön koşullarından birisi, çalışanların iş güvencesine eskisine göre daha az sahip olmalarıdır. Bir başka deyişle, "iş güvencesi" kavramı, bu gelişmelerin önünde bir engel olarak görülmeye başlanmıştır. Öyle ki, "üretimde esneklik", gerektiğinde çalışan sayısının rahatça değiştirilebilmesi gibi imkânları da içermelidir. Kısacası, genel görüşe göre, iş güvencesi, işletmelerin değişen ekonomik ya da teknolojik şartlara uyumundaki esnekliği azaltmakta ve rekabette geri kalmalarına yol açabilmektedir (Çakır, 2007:118). Bu açıdan, işletmelerin çıkarları ile çalışanların çıkarları çelişkili gibi görünmesine karşın, kimi yazarlar bu tip görüşlere bazı "etik" gerekçeler bularak, "aslında belirli bir uzlaşmanın bulunduğu"na işaret etmişlerdir. İşyerinin korunmamasının aslında çalışanın da korunmaması anlamına geldiğini belirterek (Baydur, 2004), iş güvencesinin "olmazsa olmaz" bir unsur olmadığını dolaylı olarak ifade etmişlerdir. Özellikle Türkiye gibi ülkelerde gözlenen yüksek işsizlik oranları da, bu fikirlerin "normal" karşılanmasını kolaylaştırmaktadır. Çünkü milyonlarca işsiz varken, birilerinin iş güvencesine sahip olması, bir çelişki olarak görülmekte, "iş güvencesi"nin bir değer yargısı olma yönü zayıflamaktadır.

Devletin ekonomideki rolü üzerine görüşlerin de bu gelişmelerden nasibini aldığını söylemek mümkündür. Buna göre devlet, artık tam istihdamı hedefleyen, yasalarıyla, çalışanlar için bir güvence olan devlet olma rolünden sıyrılmalı ve daha ziyade "düzenleyici" bir rol ile yetinmelidir.

İş güvencesi kavramı, çalışanın işini güvence altına alıp, iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanmayan "keyfi" fesihlere karşı belli ölçüde korunmasını ifade

eden bir hukuk kavramıdır (Aktuğ, 2009: 5-6). Bu çalışma, meseleye hukuksal açıdan bakan bir çalışma olmadığından, çalışmada iş güvencesinin zıt kutbu olan ve işletme yönetimi yazınında daha çok üzerinde durulan iş güvencesizliği (İG) kavramı kullanılacaktır.

İG, çalışanın işten her an atılabileceğine ya da iş özelliklerinin olumsuz yönde değişebileceğine dair hissettiği bir çeşit “algı”dır (Welsh, 1995: 4-5). Bu algının sebebinin yasalar mı, yoksa başka faktörler mi olduğu meselesi ikinci plandadır. Çalışan lehine hiçbir yasa mevcut olmasa dahi, bazı çalışanlar kendilerini oldukça güvende hissedebilirken, bazıları için bunun tersi söz konusu olabilir. Aynı işletme içerisinde bile bazıları İG'yi daha çok, bazıları daha az derecede hissedebilir.

Yukarıda son yıllarda “iş güvencesi” kavramının zayıfladığından söz edilmişti. Fakat bu zayıflama mutlaka yasalarda da çalışan aleyhine değişikliklerin yapıldığı gibi bir anlama gelmez. Söz konusu olan, iş güvencesi kavramının ideolojik olarak da -bir değer yargısı olarak- genellikle gözden düşmüş oluşudur. Bu da işverenlerin bu konuda daha rahat hareket etmelerini ve çalışanların İG algısını eski dönemlere nazaran daha fazla hissetmelerini beraberinde getirebilir.

Çalışanların İG algısı, işletmelerin çalışanlarını hiç düşünmeden sırf kendi çıkarlarına uygun davranışlar sergileyebilme olasılığının var olmasının “pasif” bir sonucundan mı ibarettir? İG sadece çalışan için mi bir problemdir? İşletmelerin çıkarlarıyla ilgili hiçbir yönü yok mudur? Bu noktada akla gelen bir kavram, “iş üretkenliği”dir. Literatürde İG algısının iş üretkenliği ile ilişkisi üzerinde çokça durulmuştur. Bu da İG algısının salt çalışanın bir probleminden ibaret olmayıp, aslında işletmeleri de yakından ilgilendiren bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Bu hususun aynı zamanda, günümüz teknolojisi ve rekabet şartlarında İG'nin fazla önemsenmemesi gerektiği yönünde oluşan değer yargılarına da bir açıdan “reddiye” oluşturduğu söylenebilir.

1.1. Amaç

Çalışmada, konaklama işletmelerindeki İG ve iş üretkenliği ile ilişkili meseleler, gerek tüm yıl çalışan, gerekse mevsimlik çalışanlar açısından ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışmanın başlıca amacı, konaklama işletmeleri çalışanları açısından İG ile iş üretkenliği arasında bir ilişki olup olmadığını, eğer varsa ne ölçüde ve ne yönde olduğunu saptamak ve bunu tüm yıl ya da mevsimlik çalışma açısından kıyaslamak olarak ifade edilebilir. Ayrıca bu ana amacın uzantısı sayılabilecek başka amaçlar da söz konusudur. Bu hususu biraz detaylandırmak gerekmektedir.

Literatürde İG-iş üretkenliği ilişkisi üzerine yapılan birçok çalışmada “sektör seçimi” tamamen “keyfi” olabilir. Eğer İG-iş üretkenliği ilişkisi genel karakterde bir ilişki olarak görülüyor ise araştırmancının hangi sektörde yapıldığının da elbette bir önemi bulunmayacaktır. Bazı sektörlerdeki bir kısım işletmelerin mevsimsel karakterde olabilmesinin ise konuya bakış açısını esasta değiştirmeyeceğinin literatürde varsayıldığı söylenebilir. Oysa mevsimsellik olgusu, konuyu biraz daha karmaşık hale getirebilme potansiyeli taşıyan bir olgu olarak görülebilir. Hatta yazında, İG-iş üretkenliği ilişkisini turizm sektörü açısından ele alan çalışmaların çok az sayıda oluşu belki de bu nedenledir. Acaba sezon sonunda işin biteceğini çalışanın bilmesini de bir çeşit İG algısı saymak ve normal İG algısı ile aynı kefeye koymak doğru mudur? Bu soruyu sormak için sebepler vardır ve bunlar çalışmada uzunca açıklanmıştır. Sezon sonunda işin biteceğini bilmekle, sezon bitmeden dahi işten çıkartılmaya ihtimal vermek arasında acaba bir ayırım yapmak gerekmez mi? Sezon sonunda zaten biteceği belli olan bir işte çalışan için sezon bitmeden işten çıkartılma olasılığının, çalışanın sezon içerisindeki üretkenliği üzerinde yine de “dış dokunur” bir etkisi bulunabilir mi? Bütün bunlar, İG-iş üretkenliği ilişkisini alışılmışın dışında farklılaştırabilecek hususlardır ve bu çalışmada bunlara özel bir önem verilmiştir. Yani çalışmanın amaçlarından birisi de budur. Bu anlamda, çalışmada otel sektörünün seçilmesi, keyfi bir seçim olmanın ötesindedir.

İG ile iş üretkenliğinin ilişkisi araştırılırken elbette bunlarla ilgili verilere ihtiyaç duyulacaktır. Fakat verilerin bu ilişkiyi araştırmak için toplanması, bunların sadece İG-iş üretkenliği ilişkisi açısından ele alınıp; İG'nin ve iş üretkenliğinin ortalama düzeyleri hakkındaki değerlendirmelerin (gerek tüm yıl çalışan, gerekse mevsimlik çalışan işletmeler açısından) ihmal edilmesini mantıklı kılmazdı¹. Kısacası, söz konusu ortalama düzeyleri ortaya koyarak, bunlarla ilgili bazı değerlendirmeler yapmak da çalışmanın diğer amaçlarından biridir. Kaldı ki, çalışmada gösterileceği gibi, İG'nin ve iş üretkenliğinin ortalama düzeyleri konusu, İG ile iş üretkenliği ilişkisini ilgilendiren yönleri de barındırmaktadır.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, işbu “Giriş” bölümüdür. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümün yazılmasında literatürden yararlanılmıştır. Altıncı bölüm ise “sonuçlar ve öneriler” bölümüdür.

“Giriş” bölümünün ardından gelen ikinci bölümde İG kavramı ele alınmıştır. Bu bölümde İG kavramı, hukuk ve işletme yönetimi literatürü açısından ayrı ayrı ele alınmış ve hangi boyutlara sahip olduğu incelenmiştir. Aynı zamanda İG kavramına farklı yaklaşımlar getiren modeller hakkında bilgi verilmiştir. İG'nin “nesnel” ve

¹ Bu tip bir davranış, -deyim yerindeyse- etinden yararlanmak için kesilen bir kuzunun, postundan da yararlanılmasını hiç düşünmemeye benzetilebilir.

“öznel” olarak iki ayrı yanı bulunmaktadır. İG algısını etkileyen faktörler başlığı altında bu konu detaylandırılmıştır. Bu bölümde son olarak İG'nin ne gibi sonuçlar getirdiği hakkında bilgi verilmiş ve bölüm sonlandırılmıştır.

Üçüncü bölümde, araştırmanın bir diğer değişkeni olan iş üretkenliği kavramı üzerinde durulmuştur. Öncelikle kavramın neyi ifade ettiği hakkında bilgi verilerek, yakın bazı kavramlar ile ilişkisine ve farklılıklarına değinilmiştir. Akabinde iş üretkenliğine nelerin etki ettiğinin araştırılmasının ardından İG'nin iş üretkenliğine etkisi, çalışma açısından özel bir öneme sahip olması hasebiyle ayrı bir başlık altında incelenmiştir. Bu bölümün son kısmında ise yazında iş üretkenliğini ölçmek için hangi yöntemlerin olduğu ortaya konduktan sonra bu çalışmada neden anket tekniğinin benimsendiği açıklanmaya çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde, konaklama işletmelerinde iş güvencesizliği ve iş üretkenliği kavramlarının mevsimsellik açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmadaki anket uygulamasının bir kısmının mevsimsel konaklama işletmelerinde yürütülmesi nedeniyle, bu bölümde mevsimsellik konusuna nedenleri ve sonuçları açısından değinilmesi gerektiği düşünülmüştür. Ayrıca mevsimselliğin, konaklama sektörü çalışanlarına etkisi, çalışma açısından özel bir öneme haiz olduğundan ayrı bir başlık olarak ele alınmıştır. Son iki kısımda öncelikle mevsimselliğin İG ve iş üretkenliği konuları ile ilişkisi hakkında yazındaki çalışmalar detaylandırılarak bilgi verilmiş, ardından bu iki değişkenin ilişkisine mevsimsellik faktörünün nasıl etki edebileceği hakkında yazındaki çalışmalar dayanak noktası yapılarak bazı değerlendirmeler yapılmıştır.

Beşinci bölümde anket uygulaması ve değerlendirmesi yapılmıştır. Anket İstanbul ve Marmaris'teki çeşitli otellerde istihdam edilen çalışanlara uygulanmıştır. Çalışmada İstanbul tüm yıl çalışan işletmeleri, Marmaris ise mevsimlik çalışan işletmeleri temsil etmektedir. Yukarıda, “amaç” kısmında belirtilen tüm meseleler, ağırlıkla bu bölümde analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu analizler yorumlanırken, önceki bölümlerdeki literatür bilgilerinin yol göstericiliğinden de yararlanılmıştır.

Beşinci bölümde İG-iş üretkenliği ilişkisini ortaya koyan korelasyon analizine ilaveten, İG'deki belirli bir değişimin iş üretkenliğini “ne kadar değiştirdiğini” araştırmaya yönelik bir regresyon analizi de -tüm yıl çalışan işletmelerde ve mevsimlik çalışan işletmelerde ayrı ayrı olmak üzere- yapılmış ve buna dair bazı “politika çıkarımları” elde edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

İG konusu endüstriyel yapıdaki değişim, teknolojik gelişim, piyasa yapısındaki ve tüketicilerin istek ve beklentilerindeki farklılaşma gibi birçok faktörün etkisi ile hem iş çevrelerinde yoğun bir şekilde konuşulmakta hem de yazında üzerine fazlaca araştırma yapılmaktadır. Hiç kuşku yok ki, bu dönüşümden en çok etkilenen kesim, emeğini satarak belli bir ücret karşılığında yaşamını sürdürmeye uğraş veren, çalışan kesimdir. Bu etkinin çalışan kesimini ilgilendiren tarafıyla ilgili en önemli sonuçlarından birisi de İG olmuştur.

İG, her kademedeki ve her yaşta çalışanlar tarafından bir işte bulunması gereken en önemli özelliklerden biri olarak değer bulmakta (Probst ve Jiang, 2017: 84) ve bu da konunun önemini oldukça kritik bir noktaya taşımaktadır. Ayrıca bunun, turizm sektörü söz konusu olduğunda da geçerli olması (Adak ve Hançer, 2002: 159), turizm çalışanları açısından da konunun önemini artırmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle İG kavramı üzerinde durulacaktır. Ardından bu kavramın, iş kaybı kavramı ile anlam yönünden bir yakınlık taşıması nedeniyle iki kavram arasındaki farklılıklar ve benzerlikler irdelenecektir. Yazında İG ile ilgili yapılan tanımların yanında kavramla ilgili farklı ayrımlara da gidildiği görülmektedir. Bunlara İG yaklaşımları ve sınıflandırılması başlığı altında değinilmiştir. Akabinde İG konusunu ilk olarak gündeme getiren Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)'in modelinden başlamak suretiyle, konuya katkı yapan diğer bilim insanlarının modelleri, konunun daha detaylı bir şekilde anlaşılabilmesi amacıyla açıklanacaktır. İG algısını etkileyen bireysel özellikler, işteki pozisyon ile ekonomik ve örgütsel faktörler ise İG algısını etkileyen faktörler başlığı altında ele alınacak; son olarak İG'nin sonuçları, bireysel, örgütsel ve sosyal açıdan irdelenecektir.

2.1. İş Güvencesizliği Kavramının Gelişimi

Sanayi devrimi ile başlayan ve Fordist dönemin sonlarına kadar etkisini devam ettiren işgücü piyasası koşulları, emek ve sermaye arasında sıkı bağlara dayanan uzun süreli bir ilişkiye işaret etmekteydi (Man, 2014: 59). Ancak kısmi-zamanlı çalışma, evden çağrılarak çalışma, tele-çalışma gibi çalışma koşullarını içinde barındıran, teknolojik gelişme sonucunda insanı makine ile ikame eden ve genellikle belirli süreli iş kontratlarını içeren günümüz işgücü piyasası koşulları (Bielenski, 1999: 11) bu ilişkiyi pamuk ipliğine bağlamış (Caroli ve Gorard, 2016: 131) ve uzun süreli işçi - işveren ilişkilerini zorlaştırmıştır (Doogan, 2005: 67; Man, 2014: 60; Sennett; 2015: 14).

Diğer taraftan tüketici pazarındaki isteklerin değişmesi, piyasaların küresel bir ölçek kazanması ile işletmelerin yoğun rekabete maruz kalması ve ekonomik krizlerin daha sık yaşanır olması gibi nedenler, işletmeleri yapısal değişikliklere zorlamış ve bunlar sonucunda örgütsel küçülme faaliyetleri, şirket birleşmeleri, şirketlerin el değiştirmesi ya da özelleştirme gibi uygulamalar gündeme gelmeye başlamıştır (Hellgren ve Sverke, 2003: 215; Sverke vd, 2006: 3). Bu koşullar altında örgütler, “doğru ölçeğe” ulaşabilmek adına çalışan sayısını azaltarak maliyetlerini düşürme yolunu, diğer yöntemlere nazaran daha çok tercih eder olmuşlardır (Sverke ve Hellgren, 2001: 167; Sverke ve Hellgren, 2002: 24; Naswall vd., 2008: 3). Bütün bu faktörler sonucunda İG kavramı her türlü iş ortamında ve her seviyeden mevkide özellikle de 1980’li yıllardan itibaren konuşulur hale gelmiştir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 7; Dewe ve Cooper, 2012: 3; Shoss, 2017: 1916).

İG kavramına hukuk ve işletme yönetimi yazınında sıklıkla değinilmektedir ve kavrama bakış açılarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle kavram, ayrı başlıklar altında incelenecektir.

2.1.1. Hukuk Yazını Açısından İş Güvencesizliği Kavramı

Hukuk yazını açısından İG kavramı yerine daha çok çalışma hakkının korunmasını ifade eden (Aktuğ, 2009: 4) “iş güvencesi” kavramı kullanılmaktadır². Buna göre “iş güvencesi” kavramı, “işçinin işini güvence altına alıp, iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanmayan “keyfi” fesihlere karşı belli ölçüde korunması ve işverenin fesih hakkının sınırlanarak işçinin iş sözleşmesinin önceden belirlenmemiş genel ve objektif nedenler dışında feshedilmesinin engellenmesi, feshedilmesi halinde hukuki denetim yolları ile işçinin işe iadesinin sağlanması gibi anlamlar içermektedir (Aktuğ, 2009: 5-6; Manav, 2009: 6).

İş güvencesi kavramıyla amaçlanan, işçinin işinin güvence altına alınması olmasına rağmen mutlak bir iş güvencesinden ve ne olursa olsun işçinin işine son verilememesi gibi bir durumdan söz edilemez (Narter, 2012: 14). Bu kavramla vurgulanmak istenen, işçinin işine kanunda gösterilen geçerli sebepler haricinde son verebilme olanağının, yani işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasıdır. Böylelikle işçinin işine hiçbir şekilde değil, keyfi olarak son verilmesi imkânı ortadan kaldırılmakta ya da bazı şartlara bağlanmaktadır. Bununla birlikte iş güvencesinden söz edildiğinde tarafların menfaatleri arasında bir dengenin sağlanması da

² Esasında işletme yönetimi yazınında da İG kavramının ilk kullanımı “iş güvencesi” şeklindedir. Özellikle 1940 ve 1950’li yıllarda teorisyenler iş güvencesi kavramından bahsetmiş ve bunun iş tatmini, motivasyon, performans ve işten ayrılma niyeti gibi çeşitli değişkenler üzerine etkileri hakkında çalışmalar yürütmüşlerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 439).

gereklidir. Kısacası, iş güvencesinin sağlanması sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçların sadece işverene yüklenmesi de genel kabul gören bir düşünce değildir (Manav, 2009: 7).

Bu nedenledir ki hukuk, çalışanlar açısından maksimum güvence sağlasa bile İG her zaman mevcuttur. Günümüz işgücü piyasası koşullarında pamuk ipliğine bağlanan ve sık sık kopmaya aday hale gelen işçi-işveren ilişkisinde hukukun çizdiği sınırlar içerisinde kalarak işveren, çalışanların işine son verebilir. Bir diğer deyişle, yasaların varlığı ve koruması İG algısına engel değildir. İşte bu noktada konu, işletme yönetimi yazınının konusu haline gelmektedir. Buna yönelik açıklamalar ise aşağıdaki kısımda yapılacaktır.

2.1.2. İşletme Yönetimi Yazını Açısından İş Güvencesizliği Kavramı

Esasında iş güvencesi ya da İG kavramlarının her ikisi de çalışanların mevcut işlerindeki gelecekleri hakkında sahip oldukları algılamalara işaret etmektedir. Fakat bu kavramlar biri pozitif, diğeri negatif olmak üzere konuya iki ayrı pencereden bakmakta ve bu noktada ayrışmaktadır. Denilebilir ki, özellikle Türkiye gibi İG'nin yoğun olarak görüldüğü ülkelerde (Burchell, 2009: 372) ve bununla birlikte dünya genelinde de (Lewchuk vd., 2015: 18) iş yaşamında İG kavramı bir "norm" olarak daha çok öne çıkmakta ve daha çok kabul görmektedir³ (Oğuz, 2012: 230; Özüğurlu, 2012: 145; Zeytinoglu vd., 2012a: 125; Zeytinoglu vd., 2012b: 2810; Ekdale vd., 2015: 384).

İşletme yönetimi yazınında İG, genel olarak, iş durumunun devamlı olmayabileceği algısının sonucunda işçinin kendini güçsüz hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438). Buna ek olarak psikoloji yazınında da İG, bir çalışanın mevcut işinin devamlılığına yönelik bir içsel tehdit "algılaması" içerisinde olması durumu olarak ifade edilmektedir (Welsh, 1995: 4-5; Seçer, 2007: 167). Şüphesiz ki, çalışanın işine son verilebilmesi için hiçbir dışsal (nesnel) sebep bulunmasa dahi, çalışan içsel olarak (buna "kuruntu" da denilebilir) İG hissedebilir (İsaoğlu, 2004: 4).

Bazı tanımlarda genellikle işin kaybedilebileceğine dair bir "tehdit algısından" söz edilmektedir. Tehdit kelimesi olasılık içerir. Eğer işin kaybedilebileceği olgusu bir

³ Bu koşullar altında John Reynolds, bu döneme "iş güvencesizliğinin demokratikleşmesi" adını vermektedir (Akt. Seçer, 2007: 162). Bu ifadelerin paralelinde ünlü Alman sosyolog Ulrich Beck'de günümüz toplumunu "risk toplumu" konsepti çerçevesinde değerlendirmekte ve artık "yaşam için iş/yaşam için çalışma" durumunun ortadan kalkmaya başladığını, bunun yerine hemen hemen tüm ücretli işlerde iş değiştirme tehdidinin doğal kabul edilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır (Heery ve Salmon, 2002: 1; İlhan ve Yılmaz, 2017: 1776).

olasılık değil de önceden kesinlikle belli olan bir gerçeklikse, İG ve bunun yarattığı tedirginliğin söz konusu olmayacağı akla gelebilir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Örneğin, mevsimlik bir konaklama işletmesinde İG'nin ancak sezon devam ederken işin kaybedilmesi olasılığıyla sınırlı olduğu düşünülebilir. Esasen bu husus, çalışmanın üzerinde durmak istediği konulardan birini oluşturmaktadır ve bu konuya ileride değinilecektir.

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 440) İG'yi, işin devamlılığına yönelik bir tehdit algılaması olarak tanımlasa da, aynı zamanda işin önemli özelliklerinin kaybedilmesi durumunda da İG algısının ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Ancak bu yazarların İG hakkındaki tanımlarından sonra yapılan erken tanımlarda İG'nin tek yönüne değinilmiş ve "genellikle işin gelecekteki sürekliliğine yönelik ortaya çıkan belirsizlik durumu (Hellgren vd., 1999: 181) ve bu belirsizliğin yarattığı endişe hali" olarak ele alınmıştır. Daha sonraki yıllarda, değişik yazarların yapmaya çalıştığı tanımlar da esasında bu nokta etrafında şekillenmiş ve İG, işin gelecekteki varlığına ilişkin duyulan endişe olarak, burada yapılan tanımdan önemli bir farklılık arz etmeyecek şekilde ifade edilmiştir (detaylı bilgi için bkz. Heaney vd., 1994: 1431; Rosenblatt ve Ruvio, 1996: 587; Davy vd., 1997: 323; Probst, 1998: 9; De Witte, 1999: 156).

İG'nin bu tek boyutlu tanımı, kimi yazarlara göre (Hellgren vd., 1999: 182; O'Neill, 2011: 33) kavramı dar bir çerçeveye oturtmak anlamına gelmektedir. Oysa ki, kavramın iş kaybına yönelik tehdidin yanında, iş özelliklerinin olumsuz yönde değişmesi (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010: 10) (örneğin, kariyer fırsatlarının azalması, iş ortamının fiziksel şartlarında kötüleşme, iş arkadaşları ile ilgili olumsuz değişiklikler, maaş artış hızında azalma, ek ücretler ile ilgili kısıtlamalar ya da işçinin bilgi-becerisinin dışında işler verilmesi vb.) ve işyerinde kendini etkileyebilecek olayları kontrol etme gücünün olmayışı olarak tanımlanan "güçsüzlük" (Ashford vd., 1989: 805) boyutlarının da iş güvencesizliği kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde yazında geniş bir fikir birliği bulunmaktadır (Sverke vd., 2002: 243). Kısacası, İG kavramı son yıllarda yapılan çalışmalarda "iş kaybına yönelik algılanan tehdit", "iş özelliklerinin kötüleşme olasılığına yönelik algılanan tehdit" ve "güçsüzlük algısı" olmak üzere 3 boyutta tanımlanmaktadır.

Denilebilir ki, İG, günümüz dünyasındaki örgütsel, kamusal, teknolojik ve iş piyasalarında ortaya çıkan büyük değişim ve dönüşümler sonucunda etki alanını genişletmektedir.

2.2. İş Güvencesizliğinin Boyutları ve İş Kaybı ile Karşılaştırılması

İG ve iş kaybı farklı anlamlara gelse de birbiri ile doğrudan ilişkili ve birbirini doğrudan etkileyebilen iki süreçtir (Sverke vd., 2002: 243). Örneğin, herhangi bir iş arkadaşının fiilen iş kaybına uğradığını gören çalışan İG hissetmeye başlayabilir. Savul (2008: 122)'un ifadelerine göre, güvencesiz istihdamın iş kaybından yalnızca bir adım daha olumlu şartlar içerdiği ve –tabiri caizse– güvencesiz istihdam koşullarının “ölümü gösterip sıtmaya razı ettiği” vurgulanmalıdır. Her iki süreç de benzer yapısal ve ekonomik sebeplerden kaynaklanarak benzer bireysel ve toplumsal sonuçlara yol açmaktadır. Bu da İG'nin toplum için ne kadar önemli bir problem olduğu hakkında yeterince fikir vermektedir. İG'nin etkisinin, iş kaybıyla kıyaslanabilecek boyutta olmasının yanı sıra, her ikisi de benzer nedenlerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, küreselleşme sürecinin paradoksal sonucuna bağlı olarak ekonomik krizlerin ortaya çıkması, teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin etkisi, çalışma şekillerinin ve işçi-işveren arasındaki iş sözleşmelerinin sürelerinin daraltılması gibi nedenler hem iş kaybının hem de İG'nin ortak nedenleri olarak görülebilir (Sümer vd., 2013: 75).

İG'nin sonucunda mutlaka iş kaybı gibi bir sonuç meydana gelmeyebilir (Hartley, 1999: 132; Clark, 2005: 1; De Witte, 2005: 2; De Witte vd., 2012: 12). Ancak bu sonuç meydana gelmese bile İG, iş kaybı kadar hem birey hem de aile gibi yakın çevre açısından yıpratıcı ve sarsıcı olabilmektedir⁴. Buna ek olarak, İG'nin iş kaybı ya da işsizlik gibi sosyal olarak doğrudan gözlenebilir türde bir olay olmaması, bu süreçte herhangi bir örgütsel ya da kamusal destek alabilmeyi kimi zaman imkan dışı bırakmaktadır (Burgard vd., 2009: 778). İşsiz bireylerin ise çalışmak amacıyla belirli aralıklarla çeşitli kurumlara başvuru yapabilmek ya da kamu örgütlerinden finansal yardım alabilmek gibi seçenekleri mevcut olabilmektedir (Hartley, 1999: 133; Seçer, 2007: 191). Bu bakımdan işsizlikten ötürü ortaya çıkabilecek kaygı ve depresyon gibi psikolojik belirtiler, düşük düzeyde “iyi olma hali”, yaşamdan memnuniyetsizlik ve çok sayıda fiziksel şikayet sadece işsizlerde değil aynı zamanda iş güvencesizliği algısı taşıyan çalışanlarda da görülebilmektedir (Ferrie vd., 2001: 27; Sümer vd., 2013:77; Kim ve Knesebeck, 2016: 561). Bu konuda yapılan bir araştırmada (De Witte, 1999), İG algısı taşıyan çalışanlar ile en az 10 aydır işsiz olan bireylerin genel hayat kalitesi puanları düşük düzeyde ve birbirine oldukça yakın bulunmuştur. Dolayısıyla her iki olgunun yıkıcı etkileri, bireyin yaşamının farklı alanlarında etkisini gösterebilmektedir.

⁴ İG'nin bireysel, örgütsel ve sosyal sonuçları ile ilgili olarak 2.6. kısmında daha detaylı bilgi verilecektir.

İG'nin en az iş kaybı ya da işsizlik kadar yıpratıcı olmasına dair bir diğer açıklama da şu şekilde yapılabilir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş kaybı hemen gerçekleşmekte, İG ise belli bir süre devam etmektedir (Sverke vd., 2002: 243; Seçer, 2008: 266). İş kaybı açık bir durumu temsil etmekte ve aniden ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş kaybı, bir çalışanın artık istihdam edilebilme şansının kalmadığını öğrendiği esnada meydana gelen, doğrudan gözlenebilen bir durumdur. İG ise bireyin zihinsel süreçlerine bağlı olarak bir işçinin istihdam edilebilirliğine yönelik algısının değişime uğraması şeklinde ortaya çıkmakta ve ancak bireyin beyanına dayanarak ya da davranışları gözlenerek anlaşılabilir. İş kaybı ya da işsizliğin dışarıdan gözlenebilir bir süreç olmasına karşın İG'nin zihinsel bir süreci içermesi, işe ait faaliyetlerde, iş ilişkilerinde ya da aylık gelir gibi faktörlerde bir değişikliğe yol açmazken; zaman bakımından başlangıcının ve bitişinin tam olarak kestirilememesine sebebiyet vermektedir (Hartley, 1999: 133). Buna ek olarak özellikle ekonomik kriz dönemlerinde çalışanlar her sabah işsiz kalma korkusu ile işe gitmekte, sırf güvencesizliğin yol açtığı belirsizlik nedeniyle daha az ücretle daha çok çalışmayı kabul etmekte ve ücret almadan fazla mesai yapma gibi zorlamalara boyun eğmektedir (Sümer vd., 2013: 61-75). Bütün bunlar da İG'yi en az iş kaybı kadar yıpratıcı hale getirmektedir.

Diğer taraftan, İG gibi birçok belirsizliği içeren bir sürecin sonunda birey açısından iş kaybı meydana gelme bile, bunun yerine işyerinde başka belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir. Örneğin işlerine devam eden çalışanların mesai saatleri ve iş yükleri artabilmekte, mola süreleri kısalabilmekte ya da iş performanslarına ait yeni değerlendirmelerin nasıl yapılacağı hakkında belirsizlikler ortaya çıkabilmektedir (Sverke ve Hellgren, 2002: 26). Ayrıca çalışanlar, kendileri açısından iş koşullarının normale döndüğünü düşünmek yerine, sıranın ne zamana kendilerine geleceğini düşünerek (Sennett, 2017: 54) psikolojik açıdan yine olumsuz bir sürecin içine girebilmektedirler.

Bu çalışmanın konusu açısından, iş kaybı ve İG ilişkisi hakkında şunlar ifade edilebilir. Daha önceki kısımlarda, mevsimlik bir konaklama işletmesinde İG'nin ancak sezon devam ederken işin kaybedilmesi olasılığıyla sınırlı olduğunun düşünülebileceği ifade edilmişti. Bir diğer ifadeyle sezon sonunda çalışanın işini bırakacak olması bir olasılık değil de bir gerçek olduğundan ve sezon da zaten kısa olduğundan çalışanın sezon içerisinde İG algısı taşımaması olasılık dahilindedir. Çalışan, sezon sonunda gelir elde edebilmek amacıyla başka bir işletmede başka bir iş yapabilme imkanına sahip değilse, iş kaybının bahsedilen yıkıcı etkilerine maruz kalabilir. Buna ek olarak çalıştığı kısa dönemde, ayrıca İG algısı da taşıyorsa her iki olgunun da olumsuz etkilerini yaşayabilir. Bununla birlikte sezon kısa

olduğundan sezon bitmeden önce iş kaybının gerçekleşmesi olasılığı da düşük olacağından, İG algısı da oldukça düşük olabilir.

2.3. İş Güvencesizliği Yaklaşımları ve Sınıflandırılması

Yazında, İG ile ilgili yapılan tanımların yanında, kavramla ilgili farklı ayrımlara da gidildiği görülmektedir. Bunların nesnel-öznel İG, bilişsel-duygusal İG ve nitel-nicel İG olmak üzere üç başlık altında ele alındığı dikkati çekmektedir.

İG algısı –yukarıdaki kısımda değinildiği üzere– birçok faktörün etkisi altında ortaya çıkmaktadır. Burada ifade edilecek yaklaşımlar, esasında İG'nin hangi faktörden kaynaklandığını (kişisel - işletme kaynaklı - iş özelliklerinin kaybı ile ilgili sebepler vb.) anlayabilmek için birer kavramsal araç olarak düşünülebilir. Bir diğer ifadeyle, bu ayrımlar, çalışanların sahip olabilecekleri İG algısına neden olan faktörün tespit edilebilmesini daha kolay kavrayabilmek açısından yararlıdır. Böylece İG algısını ortadan kaldıracak önlemler alabilmek daha kolay mümkün hale gelebilecektir.

2.3.1. Nesnel - Öznel İş Güvencesizliği

Bir işletmede çalışanlar her yönüyle aynı durumda olsalar bile sosyo-demografik özellikleri, iş ortamını algılama ve yorumlama biçimleri, işe bağlılık düzeyleri, işin kendileri için önem düzeyi, işten elde ettikleri finansal gelirin aile bütçelerindeki oranı ya da bilgi-beceri düzeyleri gibi birçok faktörün etkisi ile farklı düzeylerde İG algısına sahip olabilmektedir (Naswall ve De Witte, 2003: 193). Bu nedenle, İG açısından içinde bulunan durumun, hem işletme hem de bireysel yönleriyle değerlendirilmesi önem taşımaktadır. İşte bu noktada nesnel ve öznel İG kavramları önemli hale gelmektedir.

Öznel İG, esasında psikoloji yazınında yapılan ve konu hakkında çalışan birçok yazar tarafından da benimsenen İG tanımı ile benzer bir noktaya odaklanmaktadır. Bu, öznel İG'nin, İG dendiği zaman akla ilk gelen tanıma oldukça benzediği şeklinde de yorumlanabilir. Bir tanım olarak ifade etmek gerekirse, öznel İG, çalışanların işlerini kaybetme korkusu ile işlerinin devamlılığı konusundaki “içsel” kaygılarını içeren güvencesizlik algısı olarak ifade edilebilir (De Witte ve Naswall, 2003: 156).

Öznel İG'nin zihinsel bir algıya dayanması, kuşkusuz ki, onun birçok farklı kişisel faktörün etkisi altında şekillenmesine ve böylelikle kişiden kişiye düzeyinin değişebilmesine zemin hazırlamaktadır. Bu etki düzeyi de algılanan gerçeği, “gerçek durumdan” farklı kılabilir. Yani bütün işlerin aynı risk seviyesinde olduğu bir işyerinde, çalışanlar farklı düzeylerde İG algısına sahip olabilirler (Nart, 2015: 72).

Bazı araştırmacılar ise İG'nin nesnel yönüne vurgu yapmıştır (Büssing, 1999: 4). Bu yaklaşıma dayalı olarak yapılan tanımların temel dayanak noktası, İG'nin çalışanın içinde bulunduğu dışsal koşullara bağlı olduğu ve iş durumu hakkındaki şahsi yorumlarından bağımsız olarak gerçekteyi yönündedir (Sverke vd., 2006: 5; Sağlam, 2014: 12). Yani nesnel İG, öznel İG'nin aksine bireysel algılamalara dayalı olmaktan ziyade, dışsal tehditlerle alakalıdır (Ferrie vd., 2001: 38). Örneğin ekonomik durgunluk ya da kriz dönemlerinde, örgütsel yapılanmalarda, şirketlerin birleşmesi ya da devredilmeleri söz konusu olduğunda, yeni bir teknolojik ekipmanın çalışanların yerini alması ihtimali ortaya çıktığında (Clark, 2005: 8) ya da özelleştirmelerde İG daha çok nesnel özellik taşımaktadır (Nart, 2015: 61). Ayrıca çalıştıkları işletme ile mevsimlik, kayıt dışı (sigortasız) ya da kısmi süreli istihdam ilişkisi içerisinde olan ve başka bağlayıcı bir sözleşmeden yoksun çalışanlar da öznel İG'den bağımsız olarak nesnel İG'yi daha yoğun hissedeceklerdir (Sümer vd., 2013: 59).

Doğal olarak her iki İG türü birbiri ile önemli derecede ilişkilidir (Sümer vd., 2013: 59). Nesnel İG, öznel İG'yi tetikleyebilir. Nesnel İG yok ise, öznel İG'de görülmeyebilir. O halde öznel İG'nin, nesnel İG'nin yarattığı stresin boyutunu artırıcı bir özelliği olduğunu söylemek mümkündür (Klandermans ve Van Vuuren, 1999: 147; Lastad vd., 2016: 247). Hatta nesnel İG'nin düşük olduğu işletmelerde bile, bazı çalışanlar öznel İG yaşayabilmektedirler. Bu koşullar altında, bireylerin öz-saygı ve kötümserlik gibi baskın kişilik özellikleri ya da sahip oldukları diğer ekonomik kaynakların (mevcut işi haricindeki) ve sosyal desteğin yetersizliği güvencesizliğin hissedilmesinde ve derecesinde etkili olacaktır (Sümer vd., 2013: 60). Örneğin, bazı çalışanlar, çalıştıkları işletmenin durumu kötüye gittiği halde kendi gelecekleri ile ilgili iyimserlik taşıyabilirken, bazıları durumu iyi olan işletmede bile panik düzeyinde korku ya da kaygı yaşayabilmektedirler. Bu nedenle nesnel ya da öznel yaklaşımlardan biri ile hareket etmek yerine bu ikisini birlikte ele almak, İG hakkında daha doğru sonuçlar elde edebilmek açısından önemlidir (Çakır, 2007:124).

2.3.2. Bilişsel - Duygusal İş Güvencesizliği

İG'nin kavramsallaştırılması açısından önemli ayrımlardan bir diğerini oluşturan bilişsel ve duygusal İG kavramı ilk olarak Borg ve Elizur (1992: 14) tarafından ortaya atılmıştır. Buna göre bilişsel İG, çalışanın yakın gelecekte işi hakkında olumsuz değişiklikler (iş kaybı ya da iş koşullarında olumsuz değişim) olabileceğini düşünmesi iken (Probst, 2003a: 452); duygusal İG bu değişikliklerin bireyde neden olduğu kaygı, endişe ya da korku gibi duygusal ögeleri ifade etmektedir (Nolan vd., 2002: 182; Huang vd., 2010: 3). Bu noktada denilebilir ki,

bilişsel İG daha çok çalışanların dış çevresinde meydana gelebilecek değişikliklere yönelik beklentilerini ve düşüncelerini içermekte, bu düşüncelerin yol açtığı duygusal sonuçlar ise duygusal İG'yi oluşturmaktadır (Guest, 2002: 141).

Duygusal İG söz konusu olmayıp, sadece bilişsel İG'nin söz konusu olduğu bir durum, aynı zamanda endişe ve korku gibi duyguların söz konusu olmadığı bir durum olarak nitelendirilmektedir. Böyle bir durumun, işin, çalışan açısından çok değerli olmaması ya da çalışanın başka alternatifleri bulunması gibi çeşitli sebepleri bulunabilir (Guest, 2002: 142). Örneğin emeklilik zamanı yaklaşmış ya da küçük çocuklu anneler gibi zaten işgücü piyasasından ayrılmaya hazır çalışanlar ya da piyasada talep edilen bilgi ve beceriye sahip çalışanlar bu kapsamda değerlendirilebilir (Slack, 2004: 5). Ancak eğer çalışanın iş konusunda başka alternatifleri mevcut değilse, önemli finansal yükümlülüklerle sahipse ya da vasıfsız bir çalışansa bilişsel İG, duygusal İG'ye yol açabilir (Anderson ve Pontusson, 2007: 214; Pienaar vd., 2013: 4). Örneğin, mevsimlik bir konaklama işletmesi çalışanının daha sezon devam ederken dahi işini kaybedeceğini düşünmesi (işini kaybedebileceği algısını taşıması), bilişsel İG'ye neden olabilir⁵. Bununla birlikte bu çalışanın çalıştığı dönem içerisinde bu durumdan kaygılanması, endişeye kapılması ve tabiri caizse “iş biterse ben ne yaparım?” düşüncesini taşıması mevzuu bahis ise duygusal İG'nin de varlığından bahsedilebilir. Bununla birlikte sezonluk otelde, “iş biterse ben ne yaparım” düşüncesinin yanı sıra, “iş bitince” (sezon sonu) ne yapılacağı konusundaki endişe de söz konusu olabilir. Ama bu durum işini kaybetme korkusu ile ilgili bir endişe değildir. Bu çalışma açısından sezon bitmediği halde çalışanların “işim sezon bitmeden önce biterse ben ne yaparım” şeklinde bir endişeye sahip olup olmadıkları ve bunun derecesinin tespiti daha önemlidir.

2.3.3. Nicel - Nitel İş Güvencesizliği

Yukarıdaki kısımlarda değinildiği üzere Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 441) İG'nin, işin kalıcı olarak kaybedilmesine yönelik tehdit algısından, işin önemli özelliklerinin kaybedilmesine kadar geniş bir alanda ele alınabileceğini belirtmiştir. Ancak kavram hakkında yapılan çoğu ilksel tanımda kavramın tek boyut altında ele alındığı ve sadece işin gelecekteki sürekliliğine yönelik bir tehdit algısı olduğu yönüne değinildiği de görülmektedir (Sverke vd., 2002: 243; Greenhalgh ve

⁵ Zira bu çalışmanın esas konusunu da bu konudaki yapılacak tespit oluşturmaktadır. Bir diğer ifadeyle bu çalışmada, mevsimlik otel çalışanlarının çalıştıkları dönem içerisinde İG algısına sahip olup olmadıklarını (ve eğer varsa bu algının tüm yıl çalışanlara göre ne derecede gerçekleştiğini) tespit etmeye çalışacağız. Bu sayede mevsimlik otel çalışanlarının çalıştıkları dönem içerisinde bilişsel İG algısı taşıyıp taşımadıkları hakkında daha net ifadeler kullanabileceğiz.

Rosenblatt, 2010: 9). Bir diğer bakış açısıyla, ilksel tanımlarda iş özelliklerinin kaybı ile ilgili tehdit algısının genelde göz ardı edilen bir konu olduğu söylenebilir (Fischmann vd., 2015: 154). Bu tartışmadan hareketle Hellgren vd. (1999: 182), “nicel (kantitatif)” ve “nitel (kalitatif)” İG ayrımını ortaya atmıştır. Buna göre nicel İG, –erken tanımlara benzer olarak– işin gelecekteki varlığına yönelik algılanan tehdit iken, nitel İG sahip olunan olumlu iş özelliklerinin kaybına yönelik algılanan tehdit olarak tanımlanmaktadır.

Nicel ve nitel İG yaklaşımları, İG konusunda başka bir ayrım olan “bütünsel” ve “çok boyutlu” İG ayrımı ile de benzerlik göstermektedir. Nicel İG, bütünsel İG kavramı ile benzerlik göstermektedir. Zira bütünsel İG, işin mevcut haliyle sürekliliğine yönelik algılanan tehdidi ifade etmektedir (Çakır, 2007: 125). Çok boyutlu İG ise nitel İG ile benzer olarak sadece işin sürekliliği hakkında belirsizlik yaşanması değil, işin çeşitli boyutlarında olumsuz değişiklikler yaşanmasına yönelik belirsizlik algısı olarak tanımlanmaktadır (Kinnunen vd., 2000: 443).

Gerek nicel gerekse nitel İG’nin birey ve iş davranışları üzerinde olumsuz etkileri söz konusu olmaktadır (Elst vd., 2014b: 144). Ancak denilebilir ki, nicel İG daha çok birey ile ilgili; nitel İG ise iş davranışları ile ilgili olumsuz etkilere sahiptir. Zira çalışan açısından işin kendisinin kaybedilmesi bireyin özellikle finansal gelir kaynağından mahrum kalması nedeniyle iş özelliklerinin kaybına kıyasen daha yıpratıcı olabilecektir. Ancak nitel İG sonucunda işin kendisinin değil, ücret, kıdem, çalışma ortamı ve koşulları gibi iş özelliklerinin kaybedilmesi gibi olasılıklar gündemde olduğundan, bireyin doğrudan kendisi değil, iş hayatı olumsuz etkilenebilecektir. Bu da işe karşı olumsuz tutum geliştirme, işe gitme isteğinde azalma, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması ya da düşük iş tatmini gibi sonuçlara sebep olabilecektir (De Witte vd., 2010: 45-46).

2.4. İş Güvencesizliğini Açıklayan Modeller

1980’li yıllardan itibaren konuşulan, tartışılan ve üzerine araştırmalar yapılan İG olgusu, ileriki dönemlerde daha da çok konuşulmaya, tartışılmaya ve üzerine araştırmalar yapılmaya adaydır. Zira büyümenin temel etkeninin teknolojik üretime dayalı olduğu koşullarda üretim artışı daha fazla ya da en azından aynı oranda istihdam artışına yol açmamakta, ekonomi artık eskiye nazaran ya yeni istihdam yaratmadan ya da çok daha az istihdam yaratarak, hatta kimi yazarlara göre (Keser, 2014: 90-91; Bora ve Erdoğan, 2017: 13-14; Standing, 2017: 86; Nam, 2019: 155) istihdam azaltarak büyümektedir. Örneğin, otomasyon sayesinde ABD’de 1982 ile 2002 yılları arasında çelik üretimi yılda yaklaşık %35 arttığı halde, çelik işçileri sayısı 289.000’den 74.000’e düşmüştür (Sennett, 2015: 69). Bu durumun hizmet sektörü

söz konusu olduğunda da geçerli hale geldiği söylenebilir (Baum, 2007: 1392; Sennett, 2015: 68) ki, Schömann vd. (2003: 122-128) AB'ye üye olan 12 ülkede yaptığı incelemede bu gerçeği ortaya koymuştur. Çünkü artık bu işletmelerde de bazı işler, –eskiye nazaran– ya daha az çalışanla ya da tamamen makineler aracılığıyla yapılabilmektedir. Buna ek olarak ekonomik yatırımların, eskiye nazaran daha az istihdam yaratarak gerçekleştirilmesi gibi bir durum da söz konusudur. Örneğin, 2004 yılında ABD'de yapılan bir araştırma, bu ülkedeki en büyük 100 işletmenin aynı miktardaki üretim için ihtiyaçları olan işçi sayısının üç yıl öncesine göre %10 azaldığını ortaya koymaktadır (Bora ve Erdoğan, 2017: 14).

Tüm bu koşullar altında İG, “iş”in yapısal bir unsuru haline gelmiş ve hem beyaz hem de mavi yakalı işçi sınıfı, iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışır hale gelmiştir (Bora, 2017: 53). Fakat şüphesiz ki, bu olgu İG'nin tek nedeni değildir. Bu nedenle İG olgusunun, güvencesizliği belirleyen etkenleri, İG algısının dozuna etki eden aracı değişkenleri ve İG'ye karşı verilen tepkileri neden sonuç ilişkisi içinde sunan İG modelleri aracılığıyla incelenmesi, olgunun daha sistematik bir şekilde ele alınmasına ve daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır (Seçer, 2007: 180).

Bu başlık altında ilk olarak, konu hakkında o güne kadarki mevcut yazını sentezleyerek çok boyutlu bir model geliştiren Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)'in modeli incelenecektir. Akabinde Greenhalgh ve Rosenblatt'ın yaklaşımını genel olarak benimseyen ancak onların yeterince değinmediğini düşündüğü noktalara modelinde yer veren Jacobson (1985)'nin modeli yer alacaktır. Üçüncü olarak o güne kadar İG hakkında yapılan ölçümlerde kullanılan ölçeklerin yüzeysel olduğu düşüncesinden hareketle bir ölçüm modeli geliştiren Ashford, Lee ve Bobko (1989)'nin modeli ele alınacaktır. Son olarak, Sverke ve Hellgren (2002), Probst (2002) ve Wyk ve Pienaar (2008)'in modellerine, diğer İG modellerine benzer süreçleri içermeleri ve önemli birer farklılık taşımamaları nedeniyle, diğer İG modelleri başlığı altında kısaca değinilecektir.

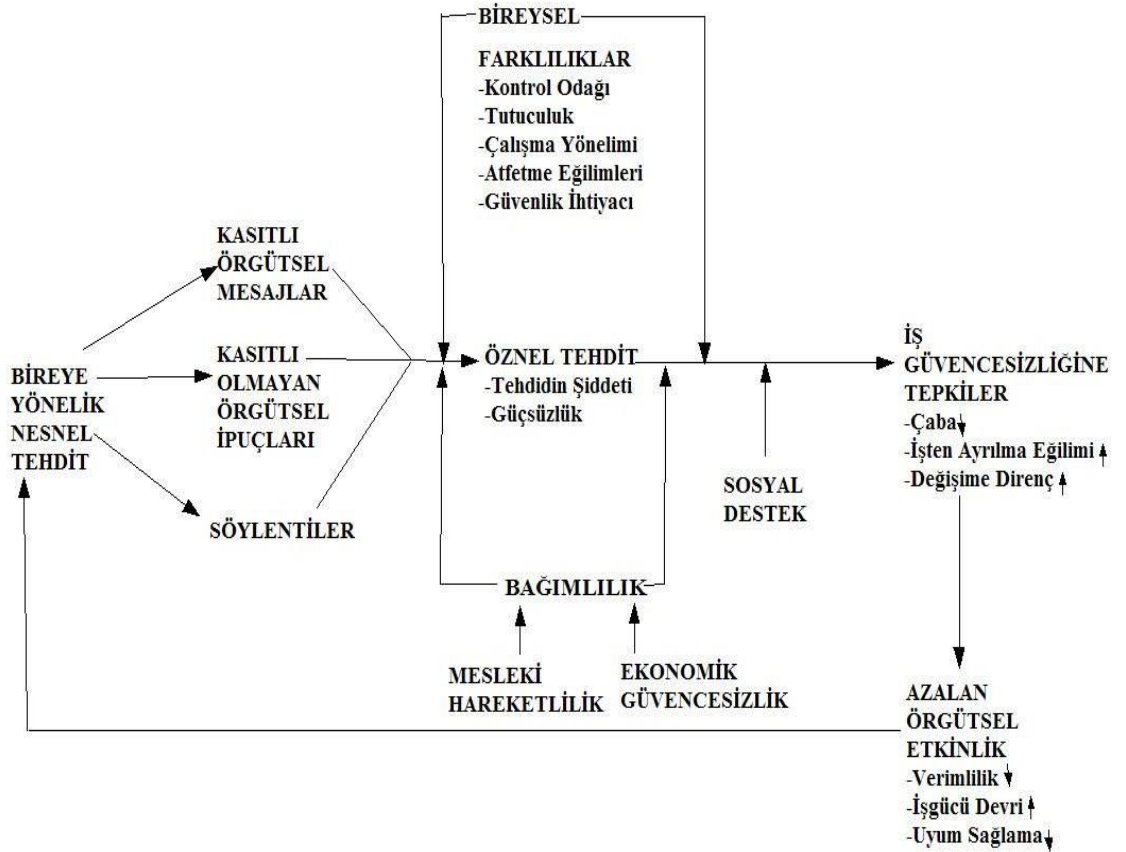
2.4.1. Greenhalgh ve Rosenblatt'ın İş Güvencesizliği Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt, İG ile ilgili ilk modellerden birini ortaya koymuştur (Probst, 2003a: 451). Bu model, hangi faktörlerin İG'ye yol açtığı, İG'nin hangi örgütsel sonuçlar yarattığı ve yine İG'nin düzeyine artma ya da azalma yönünde etki eden aracı değişkenleri hakkında detaylı bilgi sunması bakımından oldukça kapsamlı bir model olarak ifade edilmektedir (Probst, 2008: 179).

Modele göre algılanan İG, nesnel tehditler ile ortaya çıkmaktadır. Nesnel tehditler, bireysel algılamalara dayanmayan dışsal tehditler olarak ifade edilmektedir. İşgörenler bu nesnel tehditlerden üç farklı yolla haberdar olmaktadır.

Bunlardan ilki “resmi örgütsel duyurular”dır. İkinci olarak çalışanların bazı yeni örgütsel politikaları ve uygulamaları öğrenmesi ile tahmin yürüterek elde ettiği olumsuz çıkarımlardır. Bunlar modelde “kasıtlı olmayan örgütsel ipuçları” olarak ifade edilmiştir. Örneğin, işletmede herhangi bir departmanın bütçesinin azaltılması, çalışanlar tarafından departmanda istihdamın azaltılması ya da departmanın zamanla tamamen kapatılması gibi gelişmelerin habercisi olarak yorumlanabilir. Üçüncü bilgi kaynağı ise işletme içerisinde dolaşan “söylentiler” olarak ifade edilmiştir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 440). Esasında bu bilgi kaynağı, kasıtlı olmayan örgütsel ipuçları şeklinde ifade edilen bilgi kaynağının bir sonucu olarak da düşünülebilir. Zira bir manada örgütsel ipuçlarına kişisel yorumlar da eklenmekte ve zamanla çalışanların kendi aralarında konuşarak yayması sonucu birer söylentiye de dönüşebilmektedir. Bu yollardan herhangi biri ile çalışana ulaşan bilgi, –modelde de görüldüğü üzere– öznel tehditlere yol açacaktır.

Şekil 2.1. Greenhalgh ve Rosenblatt’ın İş Güvencesizliği Modeli



Kaynak: Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 441)’den uyarlayan Seçer (2007: 183).

Modele göre öznel tehdidin düzeyini artırması ya da azaltması bakımından nesnel tehdidin şiddeti ve algılanan güçsüzlüğün de üzerinde durulması gereklidir. Nesnel tehdidin şiddetini üç faktör belirlemektedir. Birincisi, mevcut işin nasıl

kaybedileceği, bir diğer ifadeyle işin kalıcı mı, yoksa geçici olarak mı kaybedileceği nesnel tehdidin şiddetini ve dolayısıyla öznel tehdit algısının düzeyini etkilemektedir. İkinci faktör, iş özelliklerinin kaybedilmesi ihtimalidir. İş özellikleri kapsamında –daha önceki kısımlarda değinildiği üzere– kıdem, kariyer ilerleme olanakları, ücret düzeyi, statü, diğer çalışanlarla olan iletişimin kalitesi ya da kaynaklara ulaşabilme kolaylığı gibi faktörler ele alınmaktadır. Son olarak tehdit kaynakları da öznel tehdidin şiddetini etkilemektedir ki, bunlar örgütsel küçülme, örgütsel yeniden yapılanma ya da teknolojik gelişme sonucu makineleşmedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 441 - 442). Bu faktörlerden herhangi birisinin ortaya çıkması söz konusu olduğunda, o faktör ne derece öneme sahip ise çalışan da o derece şiddetli öznel İG algısına sahip olacaktır.

Öznel tehdidin düzeyine etki eden algılanan güçsüzlük ise dört temel faktör etrafında şekillenmektedir. İlk faktör korunma yoksunluğu olarak isimlendirilmiştir. Bu bağlamda sendikal üyeliğin, kıdem sistemlerinin veya iş sözleşmelerinin varlığı durumunda çalışanların algıladığı güçsüzlük azalacak, yokluğu durumunda artacaktır. İkinci faktör, işletmenin net olmayan beklentileridir. Örneğin çalışan mevcut istihdamının devam edebilmesi için ne kadarlık bir performans göstermesi gerektiğini bilmiyorsa; bir diğer ifadeyle çalışanlar performans değerlendirme kriterleri hakkında yeterli bilgiye sahip değilse güçsüzlük algısı bundan etkilenebilir. Güçsüzlük algısına etki edebilecek üçüncü faktör, örgüt kültürüdür. Bu konu ile alakalı olarak çalışanların güçsüzlük algısı şu üç nedenden dolayı artacaktır: (1) örgüt içerisinde adalet normları güçlü değilse; (2) çalışanlar işletme içerisinde karar alma aşamasında söz sahibi değil ve itiraz hakları yoksa; (3) üstler, çalışanlar ile alakalı değerlendirmelerinde ve kararlarında keyfi ve değişken davranıyorsa. Algılanan güçsüzlüğü etkileyen dördüncü faktör, işletmenin işten çıkarma sürecinde uyguladığı prosedürlerdir. Çalışanlar, işten çıkarma gibi bir durum gündeme geldiğinde herkes için aynı standartları taşıyan objektif kriterlerin olduğuna inanmıyorsa, sadece üstlerinin merhametine kaldıklarını ve hak kaybına uğrayacaklarını düşünüyorsa kendilerini güçsüz hissedeceklerdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 442 - 443).

Modelde, algılanan İG düzeyine bağlı olarak İG'ye verilen tepkilerin ortaya çıkacağı görülmektedir. Ancak bu ilişkinin düzeyine bireysel farklılık ve bağımlılık değişkelerinin aracılık ettiği, bir diğer deyişle bu ilişkinin düzeyini arttırdığı ya da azalttığı görülmektedir. Bireysel farklılıklar kapsamında beş faktör ele alınmıştır. Bunlardan “kontrol odağı”, bireyin elde ettiği sonuçları nelere atfettiği ile ilgili bir kavramdır. Bazı kişiler, davranışları ile bunların sonuçları arasında bir ilişkinin olduğunu varsayarak ulaştığı sonuçların kendisi tarafından kontrol edildiğini

düşünmekte; diğerleri ise bu ilişkinin olmadığını, sonuçların kendisi dışında, kader ya da şans gibi diğer faktörler neticesinde tesadüf olarak ortaya çıktığını düşünmektedir. Kendi davranışları ile elde ettiği sonuçlar arasında bir ilişki olduğunu düşünenler “iç kontrol odaklı” olarak tanımlanırken; böyle bir ilişki olduğunu düşünmeyenler “dış kontrol odaklı” olarak tanımlanmaktadır (Şahin vd., 2009: 155). Buna göre işin özelliklerinin kaybedilmesi ihtimali ya da işin devamlılığının sağlanması gibi durumlar karşısında bir miktar kontrolü olduğunu düşünen çalışanlar, bir başka ifadeyle iç kontrol odaklı çalışanlar, daha az öznel İG algısına sahip olma eğilimindedirler (Greenhalgh, 1983: 434; Probst, 2008: 181). Tutuculuk, bireysel özellikler ekseninde incelenen ikinci faktördür ve yeniliklere, farklılıklara açık olma kapsamında değerlendirilmektedir. Buna göre çalışanların tutuculuk düzeyi arttıkça yani yeniliklere kapalı hale geldikçe, İG’ye verilen tepkileri de şiddetlenmektedir. Bir diğer faktör olan çalışma yönelimi ise esasında –konunun ilerleyen aşamalarında da ele alınacak olan– “bağımlılık faktörü” ile yakın bir anlam taşımaktadır. Bu konu, bireyin işe ne kadar değer verdiği ve çalışma durumunun taşıdığı önem derecesini ifade etmektedir. Buna göre çalışma yönelimi yüksek derecede olanlar, bir diğer anlamı ile işe daha çok bağımlı olanlar, daha yoğun İG algısına sahip olacaklardır⁶. Modelde dördüncü faktör olarak ele alınan “atfetme eğilimi” ise bireyin örgütteki kariyerinin sürekliliğine dair algıladığı tehlikenin içsel ya da dışsal kaynaklı olmak üzere hangi faktörlerden kaynaklandığını düşünmesi ile ilgilidir. Bu tehlikelerin içsel faktörlerden kaynaklandığını düşünen çalışanlar, dışsal faktörlerden kaynaklandığını düşünenlere nazaran daha yüksek bir İG algısına sahip olacaklardır. Beşinci bireysel farklılık, “güvenlik (güvence) ihtiyacı” olarak ifade edilmiştir. Bu faktör çalışanların işleri ile ilgili ihtiyaç duydukları güvencenin derecesinin farklı olabileceğini ve işine dair daha fazla güvence (sözleşmenin süresi ve kapsamı, işten çıkarma prosedürleri vb.) isteyen çalışanların İG’ye tepkisinin de daha fazla olacağını ifade etmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 444).

Modelde bir diğer aracı değişken olan bağımlılık, çalışanların mevcut işe olan bağımlılıklarını ifade etmektedir. Yukarıda ifade edildiği üzere çalışma yönelimi fazla olan çalışanların bağımlılıkları da fazla olmaktadır. Ayrıca modele göre bağımlılığı etkileyen iki faktör mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizliktir. Buna göre mesleki hareketliliği olan çalışanlar, bir diğer ifadeyle farklı iş alternatiflerine sahip olan ve mevcut işinden ayrılınca farklı bir işletmede ya da sektörde kolayca iş bulabilecek çalışanlar ile ekonomik anlamda herhangi bir güvenceye sahip çalışanlar, mevcut işe daha az bağımlı olacaklardır. Mesleki hareketlilik ve ekonomik

⁶ Nitekim Orpen (1993), işe bağımlılığı fazla olan çalışanların İG algılarının daha yüksek olduğunu yaptığı araştırmada ortaya koymuştur.

güvencesizliğin yanı sıra yazarlar, şu dört faktörün de bağımlılığı ve dolayısıyla İG algısını etkilediğini ifade etmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 445):

- (1) Çalışanın yeteneklerinin iş piyasasında düşük talep görmesi,
- (2) Mevcut işin aile bütçesinde belli bir öneme sahip olması,
- (3) Çalışanın yüksek seviyede sabit yükümlülüklerle sahip olması,
- (4) Çalışanın işsizlik durumunda işsizlik ödeneği, sağlık sigortası, emeklilik kazançları gibi ek gelir kaynaklarının bulunmaması veya belirsiz olması.

Bu faktörler, bağımlılığı etkileyen mesleki hareketlilik ve ekonomik güvencesizlik faktörlerinin daha da detaylandırılmış ve daha farklı bir şekilde ifade edilmiş hali olarak da düşünülebilir.

Modelde yer alan son aracı değişken sosyal destektir. Sosyal destek, bireyin dış çevresinden aldığı psikolojik ya da ekonomik destekler kapsamında ele alınmakta ve çalışanın algıladığı tehdit ve güçsüzlük ile baş edebilmesinde kolaylık sağlamaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 445). Nitekim Lim (1996)'in bu konudaki çalışması, bireylerin iş ya da sosyal ortamındaki arkadaşları ya da aile bireylerinden aldığı sosyal desteğin İG ile baş edebilmede kolaylık sağladığını ortaya koymuş ve bu hipotezi doğrulamıştır.

Modelin son aşamasında, çalışanın İG'ye karşı verdiği tepkilere ve örgüt üzerindeki etkilerine yer verilmiştir. İG ile birlikte çalışanın işe karşı çabası azalacak, işten ayrılma eğilimi ortaya çıkacak ve değişime karşı direnç gösterme davranışı artacaktır. Bunların da örgütsel etkinlikle ilgili, verimlikte azalma, işgücü devrinde artış ve çalışanların uyum yeteneğinin azalması gibi sonuçları görülecektir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 443 - 444).

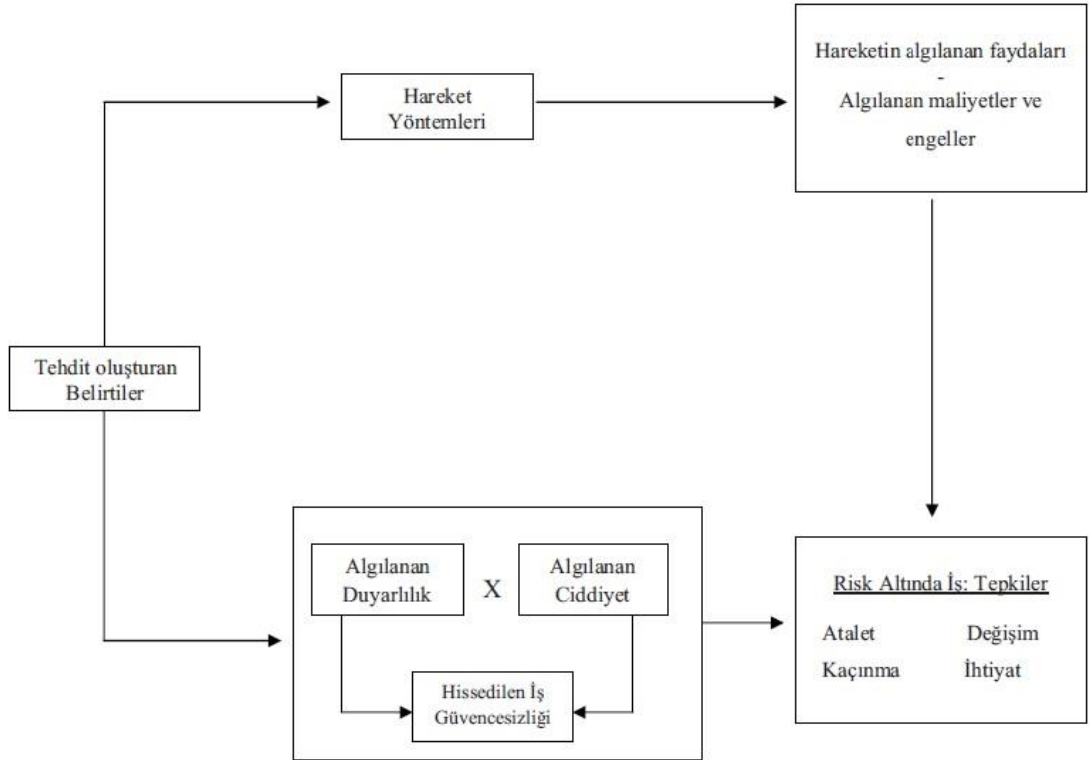
2.4.2. Jacobson'un İş Güvencesizliği Modeli

Jacobson 1985 yılında, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelinde çalışanların İG'ye karşı bireysel tepkilerine yeterli derecede yer verilmediği düşüncesinden hareketle "risk altındaki iş modelini" ortaya atmıştır (Cole, 1987: 42). Temelde her iki model, içerdiği süreçler ve sonuçlar bakımından birbirine benzese de, Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modeline göre Jacobson'un modelindeki en önemli ayrım, çalışanların İG ile başa çıkmak için ne gibi bireysel stratejiler geliştirecekleri üzerinde daha fazla durulmasıdır.

Modelde öncelikle tehdit oluşturan belirtiler yer almaktadır. Bu tehditler nesnel karakterlidir ve bütçenin azaltılması, işletmenin ürünlerinin talebinde görülen düşüş, çalışanların yerini alabilme ihtimali olan yeni teknolojilerin kullanımı, örgütsel yeniden yapılandırma gibi tehditleri içermektedir (Cole, 1987: 42). Bu nesnel

tehditlerin ortaya çıkması ile çalışanların İG algılamaya başlayacakları ifade edilmektedir. Bu, hissedilen İG olarak isimlendirilmiştir ve Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelinde yer alan algılanan güçsüzlük kavramına, anlam yönünden benzemekle birlikte biraz daha detaylı olarak ele alınmıştır. Buna göre hissedilen İG, çalışanın işten çıkarılma olasılığı (algılanan duyarlılık) ve işten çıkarılmanın sonuçlarının şiddeti (algılanan ciddiyet) tarafından şekillenmektedir (Johnson vd., 1992: 3). Algılanan duyarlılık, çalışanın, kendini, işletme için ne derece vazgeçilmez gördüğü ile ilgilidir. Eğer çalışan sahip olduğu yeteneklerin ve bilgi birikiminin yüksek seviyede olduğunu ve bu nedenle işten çıkarılma olasılığının düşük olduğunu düşünüyorsa, hissedilen İG de düşük olacaktır. Algılanan ciddiyet ise işten çıkarılmanın çalışanın açısından zararları nispetinde şekillenmektedir. Yukarıdaki kısımlarda ifade edildiği üzere, çalışan farklı iş alternatiflerine sahip değilse, işten çıkarılma durumunda başka finansal gelir kaynağı yoksa ya da yüksek seviyede finansal yükümlülüklerle sahipse işten çıkarılma oldukça zararlı sonuçlar doğuracaktır.

Şekil 2.2. Jacobson'un Risk Altındaki İş Modeli



Kaynak: Jacobson (1985)'ten aktaran Cole, 1987: 43.

Modelde adı geçen hareket yöntemleri, nesnel tehditlerin ortaya çıkması ile başlayan İG algısını azaltabilmek amacıyla çalışanların bazı davranışlar sergileyeceğini ifade etmektedir. Çalışanlar her davranış ya da eylemin faydaları ve

maliyetlerini karşılaştırarak seçim yapmakta ve bu seçime göre hareket etmektedir (Cole, 1987: 44). Bu hareketler ise modelde şu başlıklar altında ele alınmıştır: (1) Atalet; çalışanların bizzat kendilerini iş kaybı açısından güvende hissetmeleri veya iş kaybının hayatlarında olumsuz bir etki meydana getirmeyeceğine inandıklarında normal iş rutinine devam etme şeklinde gösterdikleri davranıştır. (2) Değişim; çalışanların daha çok çalışarak işletme için vazgeçilmez olmaya çalışması şeklinde gösterdikleri davranıştır. (3) Kaçınma; çalışanların iş kaybı tehdidinin gerçekliğini kabul ederek çözüm bulmak amacıyla sorumluluğu işletme yönetimi, sendika ya da devlet gibi başka üst organlara aktarma düşüncesi içerisinde olmak şeklinde gösterdikleri davranıştır. (4) İhtiyat ise başka iş arama şeklinde gösterilen davranıştır (Seçer, 2008: 276).

2.4.3. Ashford, Lee ve Bobko'nun İş Güvencesizliği Modeli

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) İG'ye dair teorik bir model sunduktan sonra Ashford, Lee ve Bobko 1989 yılında Greenhalgh ve Rosenblatt'ın modelini temel alarak çok boyutlu bir model ortaya koymuştur (Probst, 2008: 179). Ancak bu noktada dile getirmek gerekir ki, Ashford vd. (1989)'nin çalışması teorik bir model sunmaktan ziyade bir ölçüm aracı geliştirmeye yöneliktir. Çünkü daha önceki çalışmalarda İG, ikinci derecede öneme sahip olarak yüzeysel bir şekilde ele alınmakta ve genelde sadece tek bir madde ile ölçülmekteydi (Ashford vd., 1989: 804; Motley, 2003: 32; Wyk ve Pienaar, 2008: 55). Bu nedenle yazarların çalışmasının bu boşluğu doldurmaya ve daha iyi bir ölçüm aracı geliştirmeye yönelik bir çabayı içerdiği ifade edilebilir.

Yazarların Job Insecurity Scale (JIS) adıyla bilinen İG ölçeği 57 soruyu ihtiva edecek şekilde beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar şu tespitleri yapmaya yönelik ifadeleri içermektedir: (1) mevcut işin önem derecesinin düzeyi, (2) mevcut işin sürekliliğine yönelik algılanan tehdidin düzeyi, (3) iş özelliklerinin önem derecesinin düzeyi, (4) iş özelliklerinin sürekliliğine yönelik algılanan tehdidin düzeyi ve (5) güçsüzlük (Lee vd., 2006: 513). Dikkat edilirse, (1) ve (2) numaralı boyutlar mevcut iş ile ilgilidir ve zaten ölçeğe de aynı ifadelerle sahiptir. Ancak (1) numaralı boyut mevcut işin çalışan açısından önemini tespit etmeyi amaçlarken; (2) numaralı boyut işin sürekliliğinin ne derece tehdit altında olduğuna yönelik olan algıyı tespitiye yöneliktir. Benzer bir durum iş özellikleri, yani (3) ve (4) numaralı boyutlar için de söylenebilmektedir. Bu nedenle bu boyutlar, mevcut iş, iş özellikleri ve güçsüzlük olmak üzere üç ana grup altında da toplanabilir (Rosenblatt ve Ruvivo, 1996: 588). Bu yaklaşıma sahip olan ölçeğe ifadeler beşli Likert derecelendirmesine göre

puanlanmakta ve bireylerin algıladıkları İG puanı şu şekilde hesaplanmaktadır (Probst, 1998: 5):

$$[(\sum 1 * 2) + (\sum 3 * 4)] * 5$$

Ashford vd. (1989)'in ölçeği global olarak kabul görmüş bir ölçek olarak (Sverke vd., 2002: 256) çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır (Wyk ve Pienaar, 2008: 62). Ancak ölçeğe yönelik yapılan eleştiriler, ölçeğin karmaşık bir yapıya sahip olduğu (Mauno vd., 2001: 920), çok uzun olduğu ve işlevselliğinin olmadığı yönündedir (Lee vd., 2006: 514; Lee vd., 2008: 374; Elst vd., 2014a: 366). Buna yönelik olarak ileri ki yıllarda aynı yazarları içeren bir çalışmada (Lee vd., 2008) ölçeği kısaltmaya yönelik bir çaba görülmektedir. Bu çalışmada biri 37 ifade (kısaltılmış ölçek adında), diğeri ise 25 ifadeden (sınırlandırılmış ölçek adında) oluşan iki ayrı revize ölçek oluşturulmuştur. Kısaltılmış ölçekte, iş özellikleri ölçeği dokuz ifadeye (orjinal ölçek 17 soru içermekteydi), mevcut iş ile ilgili ölçek 8 ifadeye (orjinal ölçek 10 soru içermekteydi) sahip olacak şekilde revize edilmiştir. Sınırlandırılmış ölçekte ise iş özelliklerinde beş ifade, mevcut iş ile ilgili ölçek altı ifade bulunmaktadır. Güçsüzlük boyutunda ise her iki ölçekte de herhangi bir kısaltma ya da sınırlandırma işlemi yapılmamıştır.

2.4.4. Diğer İş Güvencesizliği Modelleri

Yazında, burada ifade edilen modellerden başka İG modellerinin de olduğu görülmektedir. Sverke ve Hellgren (2002)'in "Bütünleşik İG Modeli", Probst (2002)'un "İş Güvencesi Modeli" ve Wyk ve Pienaar (2008)'in modeli bunlara örnek olarak verilebilir. Bu modellerin hepsini ayrı bir başlık altında incelemeye gerek görmedik. Çünkü detaylı bir inceleme yapıldığında şahit olunacaktır ki, bu modeller burada ifade edilen modellerden önemli bir farklılık ihtiva etmemekte, sahip oldukları farklılıklar ise birer ayrıntı olarak kalmaktadır. Örneğin, Sverke ve Hellgren (2002)'in modelinde işgücü piyasasındaki ya da işletme içerisindeki nesnel durum ile çalışanın öznel yapısının İG algısına yol açtığı ve bireysel farklılıklar, sosyal destek gibi aracı değişkenlerin etkisi altında İG'ye karşı çalışanların tepkilerinin ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bu tepkilerin de çalışanın kendisi ve iş davranışları ile işletme açısından sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Benzer bir süreç Probst (2002)'un modelinde görülmektedir. Ancak bu araştırmacı, diğerlerinden farklı olarak kültürel değerlerin de aracı değişken olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Zira kültürel değerler bireylerin bir işten beklentilerini, iş yapma şekillerini ya da iş değişikliği ihtimali ortaya çıktığında sergileyeceği davranışları etkilemektedir (Probst ve Lawler, 2006: 238; Sender vd.,

2017: 2404). Bunlar da İG algısına etki edebilen unsurlar olarak ifade edilmektedir. Hatta örneğin, kültürel yapı, iş ile ilgili bütün koşulların eşit olduğu durumlarda bile İG algısının farklılaşmasına zemin hazırlayabilmektedir.

Wyk ve Pienaar (2008) ise Güney Afrika'da işletme yöneticileri ile yürüttüğü çalışma sonucunda kapsamlı ancak diğer modellere benzer süreçleri içeren bir model ortaya koymuştur. Bununla birlikte İG'nin belirleyicileri arasında politik faktörleri de saymıştır ki, bu, diğer modellerde bahsedilmeyen bir konudur. Ayrıca modelde, politik faktörlerin yanı sıra ekonomik ve örgütsel tehditler, bireysel faktörler ve iş özelliklerinin İG algısına neden olduğu ve bunun da bireysel, örgütsel ve sosyal açıdan bazı sonuçları olduğu ifade edilmektedir.

2.5. İş Güvencesizliği Algısını Etkileyen Faktörler

Bireyin, çalıştığı örgüt ile olan istihdam ilişkisinin sürdürülebilirliğine yönelik algıladığı tehdit olarak tanımlanan (Otluoğlu, 2014: 27) İG, nesnel ve öznel faktörlerin etkisi altında şekillenmektedir (Naswall vd., 2002: 69; Sverke vd., 2006: 9; Clark, 2005: 36; Probst, 2008: 181). Daha önce de ifade edildiği gibi, çalışanın dışında gelişebilen somut ve gözlenebilir olaylar nesnel İG kaynağı olabilmektedir. Ancak aynı durumda olan çalışanların dahi farklı düzeylerde İG algısı taşıyabilmesi İG'nin öznel yönüne de dikkatle bakmamızı gerektirmektedir. Bu nedenle İG algısına etki etmesi bakımından bu başlık altında hem nesnel hem de öznel faktörlerden bahsedilecektir.

Bu faktörlerden bazılarının İG algısını etkileyen aracı değişkenler olarak İG modelleri başlığı altında kısaca değinilmişti. Ancak burada konu, yapılan araştırmalardan örnekler de sunarak biraz daha detaylandırılacaktır. Ayrıca denebilir ki, yapılan araştırmaların farklı ülkelerde, farklı kültürel ortamlarda, farklı sektörlerde ve farklı mizaçlardaki bireyler ile yapılmış olması, haliyle ortaya çıkan sonuçları farklılaştırabilmektedir. Bu da ele alınan değişken ile İG ilişkisi hakkında net ifadeler kullanabilmeyi kimi zaman imkan dışında bırakmaktadır.

2.5.1. Bireysel Özellikler

İG ile ilişkisi bakımından üzerinde en fazla durulan bireysel değişkenlerden birisi yaştır (Naswall vd., 2002: 70). Yapılan çalışmaların bazılarında İG algısının yaşa bağlı olarak artıp ya da azaldığı tespit edilirken, kimi çalışmalarda bu iki değişkenin birbirini etkilemediği sonucu ortaya çıkmıştır. Örneğin; Kinnunen ve Natti (1994), Mohr (2000), Naswall ve De Witte (2003), Dığın (2008), Dığın ve Ünsar (2010), Aslan (2011), Dereli (2012), Dursun ve Bayram (2013), Poyraz ve Kama (2013) gibi araştırmacılar yaşın artması ile İG algısının da arttığını tespit etmişlerdir.

Yaşın artması ile İG algısının artmasına neden olarak şunlar dile getirilebilir. Yaşlı çalışanların aynı işletmede uzun süre çalışmış olması ihtimalinin genç çalışanlara nazaran daha fazla olması, onların sadece işletmeye özgü yetkinliklere sahip olabilmelerine yol açabilmekte (Sennett, 2017: 105-106), bu da onların başka bir işletmede ya da sektörde istihdam edilmelerini zorlaştırabilmektedir. Böylelikle yaşlı çalışanların mevcut işlerine bağımlılıklarını artmakta ve İG algıları genç çalışanlara göre daha fazla olabilmektedir (Seçer, 2008: 279). Ayrıca şunu da belirtmekte yarar var ki, yapılan çalışmalarda yaşlı çalışanların daha çok İG algısına sahip oldukları tespiti, 30-50 yaş aralığının 30 yaş altına göre kıyaslanması ile ortaya çıkmaktadır. 50 yaş üzerindeki ise (30-50 yaş aralığına göre) daha yaşlı bir grubu temsil etmelerine rağmen İG algısı azalmaktadır. Çünkü genel olarak 50 yaş üzerindeki çalışanlar kendilerini emekliliğe hazırlayabilmektedir. Bununla birlikte bu çalışanların finansal yükümlülüklerinin ya da çocuklarının artık aileden kopmuş olması sebebiyle onlara ait sorumlulukların azalmış olması⁷ gibi nedenler İG algılarının da daha az olmasına zemin hazırlamaktadır. Yaşı 30'un altında olan çalışanlar ise yine 50 yaş üzerindeki çalışanlar gibi finansal ya da çocuk bakımı gibi yükümlülüklerinin olmaması olasılığının daha fazla olması, iş kaybı karşısında genç olmalarının da etkisi ile kolay iş bulabilme ihtimalinin olduğunu düşünmeleri gibi nedenlerle 30-50 yaş aralığına göre daha az İG algısı taşıyabilirler (De Witte, 1999: 162).

Yukarıda sayılan çalışmaların aksine Karkoulian vd. (2013) yaş azaldıkça İG algısının arttığını tespit etmiştir. Bu sonuç şu nedenden ileri gelebilir. Bu çalışanların bilgi-beceri yönüyle kıdemli çalışanlara göre daha geride olabilmeleri, onları iş kaybı tehdidi karşısında riskli grup haline geldikleri düşüncesine itebilir. Ayrıca genç çalışanların kısa kontratlara sahip olabilmesi de İG algısını artırabilen bir unsur olarak değerlendirilebilmektedir (Kinnunen vd., 2014: 245). Bunlara ek olarak genç çalışanların yüksek İG algısına sahip olmalarına neden olabilecek bir diğer husus, işletme dünyasında yerleşmiş olan "son alınan ilk kovulur" anlayışıdır (Sennett, 2015: 58). Bu anlayışa göre, işletmenin en yeni çalışanları, işten çıkarma operasyonlarında ilk olarak ele alınmaktadır. İşte bu uygulamanın günümüzde de devam etmesi genç çalışanların yüksek İG algısına sahip olabilmelerini açıklamada yararlı görülebilir.

Bununla birlikte yaş ile İG algısının arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını ileri süren çalışmalar da yazında kendine yer edinmiştir (Ruvio ve Rosenblatt, 1999;

⁷ Bu ifadelerle biraz ihtiyatlı yaklaşmak gerekebilir. Çünkü bazı kültürlerde çocuklar ne kadar büyüseler de, aileden kop(a)mamakta ve ebeveynlerin sürekli ilgisine muhtaç olabilmektedirler.

Hellgren ve Sverke 2003; Sümer vd. 2013; Dede, 2017). Bu çalışmalara göre İG algısının artışı ya da azalışı yaştan bağımsız olarak gerçekleşmektedir.

İG ile ilişkisi üzerinde fazlaca durulan bir diğer bireysel değişken cinsiyettir (Naswall ve De Witte, 2003: 194). Yazında kimi çalışmalar (Kinnunen vd., 1999; Rosenblatt vd., 1999; Poyraz ve Kama, 2008; Dede, 2017), erkeklerin daha fazla İG algısı taşıdığına yönelik tespitler içerirken; kimi çalışmalarda (Kinnunen vd., 2000; Naswall ve De Witte, 2003; Sümer vd., 2013) kadınların daha çok İG algısı taşıdığı ifade edilmektedir. Kadınların geleneksel olarak, evin içinde ev işleri, çocuk bakımı gibi uğraşlar edinmesi, erkeklerinse çalışarak ev geçindirme rolünü üstlenmesi nedeniyle, işin, erkekler açısından daha fazla öneme sahip olması, erkeklerin daha fazla İG algısı taşımasına zemin hazırlamış olabilir (Naswall vd., 2002: 70). Kadınların daha fazla İG algısı taşıdığı durum ise özellikle aileye gelir sağlayan tek kişi oldukları durumda (De Witte, 1999: 161) ya da kadınların iş yaşamında erkeklere göre bilgi-beceri, kıdem gibi konularda daha dezavantajlı olduklarını düşünmeleri durumunda (Sümer vd., 2013: 145) geçerlilik kazanmaktadır.

Lim (1996), iş dışı sosyal destek gören çalışanların daha az İG algısı taşıdığını ifade etmektedir. Bu destek evde eşten de gelebileceği için evli olan çalışanların daha az İG algısı taşıyabileceğinin işareti olarak yorumlanabilir. Esasında, evli olmak çalışanlara ev geçindirme gibi yükümlülükler getirirse de, eşin sosyal desteğinin herhangi bir iş kaybı ihtimalinde yaşanan stresi azaltabilmesi, İG algısının da azalmasına katkı sağlamaktadır. Zira bununla uyumlu olarak da Naswall vd. (2002) ile Sümer vd. (2013) evli olan çalışanların daha az İG algısı taşıdığı yönünde tespitler yapmıştır. Medeni durum ile ilişkili bir başka değişken de çocuk sahibi olmadır. Çocuk sahibi olan çalışanların, çocuğun getirdiği sorumlulukları da düşünerek daha fazla İG algısı taşıyabileceği ilk planda akla gelse de, Naswall vd. (2002) ile Naswall ve De Witte (2003)'nin araştırmalarında bu hipotez desteklenmemiştir. Yazarlar bunu, çocuk sahibi olmanın getirdiği her türlü sorumluluğun, eşin yardımıyla ya da çalışanın ekonomik durumunun iyi olması sonucu çevreden destek alabilmesi (bakıcı gibi) nedeniyle azaldığını ve böylelikle İG algısına herhangi bir etki yapmadığını ileri sürmektedir (Naswall vd., 2002: 80; Naswall ve De Witte, 2003: 209).

Eğitim seviyesi, İG algısına etki edebilecek bir başka bireysel değişkendir. Düşük eğitim seviyesinin etkisiyle günümüz iş piyasalarında talep edilen bilgi ve becerilerden yoksun olan kişiler daha yoğun İG algısı yaşayabilir (Kinnunen ve Natti, 1994; Naswall vd., 2002: 77; Naswall ve De Witte, 2003: 208). Bu kişilerin işe bağımlılıkları, mevcut işlerini kaybettiklerinde düşük iş bulma olasılığı nedeniyle artabilmektedir. Bu görüşün aksini savunanlar da bulunmaktadır. Buna göre bir

işletmedeki üst pozisyonlarda alt kademe pozisyonlara göre daha az çalışanın istihdam edilmesi ve bunun etkisiyle iş kaybı durumunda yeni iş bulabilmenin zorluğu nedeniyle eğitim seviyesi yüksek çalışanların daha fazla İG algısı taşıyabileceği ifade edilmektedir (Dede, 2017: 21). Nitekim Probst (1998), araştırmasında eğitim seviyesinin artması ile İG algısının da arttığını tespit etmiştir.

Bireysel özellikler kapsamında değinilebilecek bir başka değişken “istihdam edilebilirlik algısı”dır. Yazında bu kavram üzerinde tam bir fikir birliğine varılamamış olsa da, birçok yazar tarafından “çalışanın, işgücü piyasasındaki mevcut istihdamını sürdürebilmeye ve gerektiğinde alternatif istihdam imkânı bulabilmeye karşı duyduğu inanç” olarak ifade edilmektedir (Çiğdem, 2010: 42). Bunda bireylerin bilgi-becerileri ve istekleri rol almakla birlikte (Grip vd., 2004: 216), ekonomik, örgütsel ve teknolojik gelişmeler de çalışanların istihdam edilebilirlik algılarını etkilemektedir. Ekonomik ve örgütsel nedenler üzerinde aşağıda duralacağından; burada sadece teknolojik gelişmeler ve bunun İG algısını nasıl etkileyebileceği konu edilecektir.

Teknolojik gelişmeler, günümüzde iş yapma araçlarını ve şekillerini çok ciddi manada değiştirmektedir. Hatta bundan dolayı çalışanlar, 40 yıllık iş yaşamları boyunca üç defa temel yeteneklerini yenilemek zorunda kalabilmektedir (Sennett, 2017: 21). İşte buna uyum sağlayan ve bilgi-becerilerini yenileyen çalışanlar istihdam edilebilirliklerini artırmakta ve böylelikle İG algıları da azalabilmektedir. Diğer taraftan, teknolojik gelişmeler, yakın gelecekte kimi mesleklerin yok olmasına, kimi sektörlerde çalışanların yerini robotların almasına (Wakefield, 2015) neden olabilir. Şüphe yok ki, bugün bu sektörlerde çalışan bireylerin, gelecekteki istihdam oranları azalacak ve İG algıları da artabilecektir. Bu durumdan, turizm sektörü itibariyle, özellikle yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan servis elemanlarının etkilenebileceği söylenebilir. Hâlihazırda kimi işletmelerde servis, insan emeğine gerek duyulmadan yürüyen bir otomatik şerit yardımıyla yapılmaktadır. Otel işletmeleri açısından da günümüzde zaten birçok iş, insana gerek kalmadan bilgisayarlar aracılığıyla yapılmaktadır. Bununla birlikte, özellikle önbüro departmanlarındaki insanların yerini, günümüzde erken aşamalarda olsa da robotların alacağı ve bu robotlar aracılığıyla otele giriş-çıkış ya da diğer işlemlerin yapılacağı konuşulmaktadır (Joseph, 2017).

Bireylerin istihdam edilebilirlik algılarını etkileyen önemli faktörlerden biri de bireylere, yapılabilecekleri işlere yönelik bilinçlendirme ve yönlendirme çalışmalarının yapılmasıdır (Seçer, 2007: 325). İG yönüyle, bu çalışmalarda dikkat edilecek en önemli hususlardan biri, neden bazı kişilerin daha fazla İG algısı taşıdıklarının tespiti ve hangi çevresel koşulların bunu artırdığının doğru bir şekilde açığa çıkarılmasıdır.

Bu bilinçlendirme ve yönlendirme çalışmalarında yapılacak en önemli çalışmalardan biri, bireylere, işsiz kalma ihtimallerine karşın, iş arama becerilerini artırmalarını sağlayacak eğitimlerin verilmesidir. Nitekim, ABD ve Finlandiya gibi ülkelerde bu tarz eğitimlerin verildiği ve başarılı sonuçlar alındığı bilinmektedir (Vuori vd., 2005: 262; Vuori ve Silvonen, 2005: 44). Hatta Türkiye’de de bu tarz bir eğitimin verildiği ve yine başarılı sonuçlar elde edildiği Yanar vd. (2009)’nin araştırmasında ortaya konulmuştur. Genel olarak bu eğitimlerde, iş mülakatlarına hazırlanma, sistematik iş arama becerilerinin kazandırılması, iş arama sürecindeki olumsuz gelişmelere ve işletmelerin olumsuz cevaplarına karşı psikolojik dayanıklılık konularının ele alınması önerilmektedir. Hatta bu eğitimler sırasında uzman psikologlardan da yardım alınması programların etkinliğini daha da artırabilecek bir unsur olarak değerlendirilebilir.

İG algısına etki edebilecek faktörlerden birisi de toplumun kültürel yapısıdır. Her ne kadar bu faktör, doğrudan bireysel özellik kapsamında olmasa da, bireylerin olayları algılama ve yorumlama biçimleri ile davranış şekillerini etkilemesi bakımından burada ele alınabilecek bir husustur. Buna göre kolektivist yapıya sahip, diğer bir deyişle bireysel değil de grupça hareket etmeye daha yatkın olan ve belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek toplumlarda, İG daha rahatsız edici olabilmektedir (Lee vd., 2018: 348). Çünkü bu toplumlarda, belirsizlik süreci zaten başlı başına bir rahatsız edici unsur konumundadır. Bu kapsamda, İG’nin doğrudan kendisinin bir belirsizlik süreci olması, rahatsız edici olması için yeterli bir kanıt olarak düşünülebilir. Bu nedenle ülkemizde de kolektivist ve belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek bir kültürel yapı bulunduğundan, İG’nin batı toplumlarına nazaran daha olumsuz sonuçlar doğurabileceği ya da bireyler açısından daha yıpratıcı olabileceği söylenebilir.

2.5.2. Pozisyonel Özellikler

İG algısını etkilemesi bakımından ikinci değişken olarak pozisyonel özellikler konusuna, sosyal statü, sendika üyeliği, daha önce işten çıkarılma tecrübesi, sözleşme tipi kapsamında değinilecektir.

Sosyal statü, genel olarak bir kişinin toplum içindeki yeri olarak tanımlanmakta (Seçer, 2008: 281) ve gelir düzeyi, meslek, eğitim düzeyi ve genel kültür seviyesi gibi değişkenlerden etkilenmektedir. Ayrıca işyerinde –eğitim seviyesi ile de yakından ilişkili olarak– yönetici sınıfını da içeren beyaz yakalı çalışanlar yüksek sosyal statüyü, mavi yakalı çalışanlar ise düşük sosyal statüyü temsil etmektedir (Naswall vd., 2002: 71). Buna göre mavi yakalı çalışanların, işe ve işten elde ettikleri gelire bağımlılıkları, beyaz yakalılara nazaran daha fazla olabilmektedir.

Böylelikle düşük sosyal statünün yüksek İG algısını da beraberinde getireceği söylenebilir (Kinnunen ve Natti, 1994: 308; Naswall vd., 2002: 71; Naswall ve De Witte, 2003: 207).

Sendika üyeliği, İG üzerinde etkili olabilecek bir diğer değişkendir. Sendikalar, işyerinde, çalışan açısından ortaya çıkan olumsuz uygulamalara karşı üyelerine bilgi sağlamak (Probst, 1998: 28; Sverke ve Hellgren, 2001: 169; Goslinga vd., 2005: 73) ve muhtemel olumsuzluklara karşı korumak (De Witte vd., 2008: 86) konularında önemli kurumlar olarak düşünülmektedir. Böylece sendika üyeliğinin, İG algısının bir boyutu olan “güçsüzlüğün” azaltılmasında önemli bir araç olduğu (Öz, 2008: 161) ve sendika üyesi çalışanların daha az İG algısına sahip olmaları düşünülebilir. Ancak ilginçtir ki, yazında bu ifadeyi destekleyen çalışma sayısı oldukça azdır (Sverke vd., 2006: 11). Bu konuda yapılan çalışmalarda (Kinnunen ve Natti, 1994; Naswall vd., 2002; Naswall ve De Witte, 2003; Goslinga vd., 2005; De Witte vd., 2008; Brochu ve Morin, 2012) –genel olarak– sendika üyeliği ile İG algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, sendika üyesi olan çalışanlar daha fazla İG algısı taşımaktadır. Buna yönelik olarak yapılan açıklama ise sendika üyesi olan çalışanların işsiz kalabilme ihtimaline karşı farkındalık kazanmaları ile İG algılamalarının da yükselmesi yönündedir. Ayrıca zaten mevcut işi daha az güvencede olan çalışanların sendika üyesi olmaya daha çok eğimli olmaları da bu sonucu açıklamada faydalı görülebilir (Naswall vd., 2002: 80; Naswall ve De Witte, 2003: 209).

Bireylerin daha önce yaşadıkları işsiz kalma tecrübelerinin varlığı ya da yokluğu da İG algısı üzerinde etkili olabilmektedir. Zira daha önce işsiz kalanlar, tekrar işsiz kalmaya karşı daha tetikte olabilmekte ve tekrar işten çıkarılmaya aday olduğunu düşünmeye daha yatkın olabilmektedirler (Ellonen ve Natti, 2015: 53). Bu da İG algılarının yüksek olmasına sebep olabilmektedir. Ayrıca işsiz kalmış çalışanlar, iş arama sürecini uzatmamak için –belki de– buldukları ilk işin, geçici, yarı-zamanlı, güvenceden yoksun olan şartlarına bile “evet” demekte, böylelikle yine İG algıları artabilmektedir (Shoss, 2017: 1924). Nitekim yapılan çalışmalarda (Kinnunen ve Natti, 1994; Sümer vd., 2013; Ellonen ve Natti, 2015) bu ifadelerin paralelinde sonuçlar elde edildiği görülmekte ve daha önce işsizlik tecrübesi olan çalışanların İG algılamaları, hiç iş kaybı yaşamamış çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır.

İG algısına etki eden bir başka değişken olan sözleşme tipi, “geçici süreli sözleşme” ya da “daimi çalışmayı içeren sözleşme” olarak ele alınacaktır. Bir işletmede, süreklilik arz etmeden belli bir süre çalışmayı ifade eden geçici çalışma (De Cuyper vd., 2008: 27), mevsimlik ya da yarı-zamanlı gibi çalışma şekillerini

içermektedir ve bu çalışmanın konusu ile de yakından ilgisi olan bir kavramdır. Zira bilindiği üzere mevsimlik otel çalışanları geçici sürelerle çalışmakta ve sezon sonunda işten ayrılmaktadır.

Yazında geçici çalışanlar ve İG konusu üzerine çokça çalışma yapıldığı görülmektedir. Öncelikle, bu çalışanların, kendilerini tam olarak işletmeye ait hissetmedikleri, işletme tarafından korunmadıkları düşüncesini taşıdıkları ve işten çıkarma operasyonlarında ilk olarak kendilerini risk altında gördüklerine dair görüşlerin bulunduğu belirtilmelidir (Naswall vd., 2002: 71; Naswall ve De Witte, 2003: 195; Keim vd., 2014: 273). Bu da bu çalışanların İG algılarının yüksek olabileceğine dair bir işaret sayılabilir. Nitekim yapılan incelemelerde de geçici çalışanların İG algılamaları kalıcı çalışanlara göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir (Kinnunen ve Natti, 1994; Naswall vd., 2002; Parker vd., 2002; De Witte ve Naswall, 2003; Naswall vd., 2005; De Cuyper ve De Witte, 2007; Bustillo ve Pedraza, 2010; Klandermans vd., 2010; Keim vd., 2014; Ellonen ve Natti, 2015). Bu noktada şunu belirtmek faydalı olacaktır: Bahsedilen bu çalışmalarda genel manada, sürekli işletmelerde (sezonluk olmayıp yılın 12 ayı açık olan işletmeler), geçici olarak çalışanlar örnekleme dahil edilmiştir (örneğin imalat sanayii işletmeleri, hastaneler, kamu örgütleri). Ancak sezonluk işletmelerde çalışanlar, geçici çalışanlar kapsamında değerlendirilse de, bunlar sürekli bir işletmede geçici olarak çalışanlar ile aynı durumda değildirler. Örneğin, sürekli bir işletmede geçici olarak çalışanlar ile sezonluk bir konaklama işletmesinde tüm sezon boyunca çalışanlar aynı kapsamda değerlendirilmemelidir. Bu kapsamda, sürekli bir işletmede geçici çalışanların İG algılarının yüksek çıkması normal karşılanabilecek bir durum olarak görülebilir. Sezonluk konaklama işletmelerinde ise çalışanların sezon devam ederken İG algılarının düşük olması beklenebilir. Çünkü bu çalışanlar, yüksek sezonda işletmenin işçi çıkarmasının zor olabileceğini düşünebilirler. Ancak her şeye rağmen bu konuya yine de ihtiyatlı yaklaşmak faydalı olacaktır.

Diğer taraftan, kimi durumlarda geçici sözleşme ile çalışanların İG algıları düşük de olabilir. Zira bu çalışanlar, aksi bir durum olmadıkça, mevcut işlerinin ne zaman son bulacağını bilmekte (Sverke vd., 2006: 10) ve bu sayede kendilerini bu şartlara göre hazırlayabilmektedirler. Bu hazırlıklar arasında mevcut işleri son bulduğunda çalışabilecek alternatif bir iş seçeneği de olabilir. İşte bu durumda geçici çalışanların mevcut işlerindeki İG algısı, daimi çalışanlara göre düşük olabilir. Önemle belirtmek gerekir ki, bu çalışmada bu konu üzerinde özellikle durulacak ve mevsimlik otel çalışanlarının, oteldeki işlerinden ayrılınca hemen başka bir işte çalışabilme durumlarına göre İG algılarının nasıl değiştiği üzerinde değerlendirmeler yapılacaktır. Ayrıca geçici çalışanların daha düşük İG algısına sahip olduğuna dair

bir tespit Naswall ve De Witte (2003) tarafından yapılmıştır. Dört ülkeyi (Belçika, İtalya, İsveç, Hollanda) kapsayan araştırma sonucunda, Belçika ve İsveç'te geçici çalışanların İG algısının, kalıcı çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bütün bu açıklamalar sonrasında, İG algısının mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar açısından kıyaslanması konusu hakkındaki hipotez şu şekilde ifade edebilir:

H1: *Mevsimlik çalışanların İG algısı ile tüm yıl çalışanların İG algısı anlamlı şekilde farklıdır.*

2.5.3. Ekonomik Şartlar

Ekonomik şartlar, çalışanların bizzat kendilerinin dışında gerçekleşen nesnel tehdit kaynaklarından biri olarak İG algısına etki etmektedir (Otto vd., 2016). Burada ekonomik şartlar, işsizlik, ekonomik kriz ve özelleştirme konuları ekseninde irdelenecektir.

İşsizlik, "belli bir referans dönemi boyunca çalışmamış fakat çalışmaya hazır ve aktif olarak iş arayan kimseler" olarak tanımlanmaktadır (Sümer vd., 2013: 21). Bir ülke ekonomisinde işsizlik oranlarının yüksek olması mevcut çalışanların da İG algılarına etki etmektedir. Çünkü işsizlik oranlarının yüksekliği ülkede ekonomik açıdan şartların (piyasa şartları, iş bulabilmenin zor olabileceği, vb.) iyi olmadığını habercisi olarak yorumlanabilir. Böylelikle mevcut çalışanlar, her an işsiz kalma korkusu yaşayabilmekte ve işsiz kaldıklarında hem yeni iş bulmanın zor olacağını düşünmekte hem de bulunan yeni işin istenilen şartları (maaş, mesai saatleri, çalışma ortamının özellikleri vb.) taşımayabileceği endişesine kapılmaktadır (Sümer vd., 2013: 76). Nitekim Sennett (2017: 52) ABD'de 1980-1995 yılları arasında işten çıkarılan çalışanlar arasında tekrar aynı maaşla işe başlayanların sayısının oldukça az olduğunu ifade etmektedir. Bütün bu stres yaratıcı faktörler de mevcut çalışanların İG algılarının artmasına sebebiyet vermektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda da yüksek işsizlik oranlarının, çalışanlarda yüksek İG algısına yol açtığı sonucu ortaya çıkmıştır (Linz ve Semykina, 2008; De Cuyper vd., 2010).

Ekonomik krizler, ülke ekonomilerini derinden etkileyen, toplum ve birey üzerinde çok ciddi hasar bırakabilen olağan dışı dönemlerdir. Ekonomik krizlerin en belirgin etkileri emek piyasası üzerine olabilmekte ve bu etki de işsizlik olarak gün yüzüne çıkabilmektedir. Böylelikle artan işsizlik oranları bile –yukarıda da bahsedildiği üzere– mevcut çalışanlarda İG algısına yol açabilmektedir. Diğer taraftan bu dönemlerde işletmeler tarafından krizden çıkabilmek adına, işçi sayısında azaltmaya gitme; üretim yapısının değiştirilerek esnek üretim modellerine ve beraberinde esnek çalışma (geçici, kısmi-zamanlı, evden çağırma, dönemlik vb.)

şekillerine geçme; işçileri koruyucu politikaları askıya alma gibi olağan dışı değişiklikler yapılabilmektedir. Bununla birlikte bu dönemlerde yapılan yasal düzenlemeler, daha çok işvereni destekler nitelikte olabilmektedir (Çiğdem, 2010: 65). Ayrıca kriz dönemlerinde işletmeler çalışanların ücretlerinde ya da bazı olumlu iş özelliklerinde çalışan yönüyle dezavantaj doğuracak değişikliklere de (çalışma saatlerinde artış, mola sürelerinin azaltılması, sosyal hakların kısıtlanması vb.) gidebilmektedirler. Bütün bunlar ise mevcut çalışanlarda hem İG algısı oluşturabilmekte hem de olabilecek İG algısını artırabilmektedir ki, yapılan bazı araştırmalarda (Adkins vd., 2001; Voon ve Ma, 2014) kriz dönemlerinde çalışanların İG algılarının arttığı tespit edilmiştir.

Özelleştirmeler, son dönemlerde ülkemizde de sıklıkla yapılan ve çalışanlar üzerinde etkileri hissedilen uygulamalardır. Kaynakları daha etkin kullanmak, verimliliği artırmak, kamuya gelir sağlamak ya da serbest piyasa mekanizmasına işlerlik kazandırmak gibi amaçlarla yapılan özelleştirmelerin (Yayman, 2000: 137), İG açısından da bazı sonuçları olabilmektedir. Özelleştirme süreci öncesinde, eğer özelleştirilecek işletmede aşırı istihdam yükü mevcutsa, kamu otoritesi çalışanları emekli etme, işten çıkarma ya da başka bir kamu kurumuna transfer etme⁸ gibi yollara başvurabilmektedir. Özelleştirme süreci tamamlandıktan sonra da işletmenin yeni sahibi çalışanların hizmet sözleşmelerinde değişikliğe gidebilmekte ya da çalışanların ücret, çalışma saati, çalışma ortamı, sosyal haklar gibi iş özelliklerinde değişikliğe gidebilmektedir (Çiğdem, 2010: 57-58). Bunlar ise çalışanlarda hem iş kaybı, hem de iş özelliklerinin kaybı ihtimalini artırabilmesi yönüyle İG algısına yol açabilmektedir (Lord ve Hartley, 1998).

2.5.4. Örgütsel Şartlar

İşletmelerin içinde buldukları ekonomik, kültürel, toplumsal, endüstriyel ya da finansal çevrelerinde ortaya çıkan gelişmeler, işletmelere mevcut organizasyon yapılarında değişiklikler yaparak bunlara uyum sağlamayı bir seçenek değil, bir yükümlülük olarak dayatmaktadır. Bu değişiklikler, iş süreçlerini ve maliyetlerini azaltabilmek ya da verimliliği ve karı artırabilmek gibi –daha çok– sermayenin kazanımlarını ortaya çıkarmakta ve çalışan yönüyle birer İG kaynağına dönüşebilmektedir. Farklı isimlerle anılsa da, temelde örgütleri yeniden yapılandırarak mevcut şartlara uyum sağlama mantığı güden bu değişiklikler, kimi zaman çalışanların geçici ya da sürekli olarak işini kaybetmesine yol açabilmekte,

⁸ Nitekim bu uygulamalar hakkında 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'da detaylı hükümler bulunmaktadır.

işini kaybetmeyen çalışanların ise işlerinin geleceği hakkında belirsizlik hissine kapılmalarına zemin hazırlayabilmektedir.

Örgütlerin yeniden yapılanma faaliyetleri sırasında kimi çalışanlar –yukarıda da ifade edildiği üzere– işlerini kaybedebilecektir ancak bu çalışmada esasında bunlarla değil, “geride kalan” çalışanlarla ilgileniyoruz. Çünkü çalışan işten atılmışsa zaten İG hissetmesine gerek kalmamıştır. Bu çalışma ise İG ile ilgilidir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, geride kalan çalışanlar kendilerine ne zaman sıranın geleceği endişesine kapılabilir ve İG algısı taşıyabilirler. Zira bu durum yazında “geride kalanlar sendromu” olarak da kendine yer edinmiştir. Bu durum, örgütün yeniden yapılanma zamanlarında işten atılmayıp geride kalan çalışanların yaşadığı İG kaygısı olarak ifade edilmektedir.

Geride kalan çalışanlarda İG algısına neden olabilecek bir diğer etken işçi-işveren arasında var olduğu düşünülen “psikolojik sözleşme”nin bozulmasıdır. Psikolojik sözleşme, “her iki taraf arasında birbirlerinin normlarına uyacaklarını addeden örtük, yazılı olmayan bir anlaşma” olarak tanımlanmaktadır (Seçer, 2007: 192; De Cuyper ve De Witte, 2006: 396). Psikolojik sözleşme, İG konusu ile ilgili olarak işçi-işveren arasında şu şekilde bir zihinsel algılamayı kapsayabilir. Örneğin, bir işçi çok çalışma, sadakat ve bağlılık katkısının sonucunda örgütün kendisine karşı istihdamının devamlılığı, kariyer olanaklarının sağlanması, eğitim ve gelişme olanakları tanınması açısından sorumluluğu olduğu inancı taşıyabilir. Nitekim istihdamının devamlılığı ya da bir başka ismiyle iş sürekliliği beklentisi, psikolojik sözleşmenin temel bileşenlerinden biridir (Seçer, 2007: 113; De Cuyper ve De Witte, 2008: 95). Ancak psikolojik sözleşmenin ihlali olarak değerlendirilen haller ortaya çıkarsa bu durumda çalışan İG algısı yaşayabilir (Öz, 2008: 155).

Örgütsel yeniden yapılanma faaliyetleri sonucu geride kalanlar sendromuna kapılan ve psikolojik sözleşmenin de ihlal edildiğini düşünerek İG algısı taşımaya başlayan çalışanlara yönelik İG algısını azaltabilmek amacıyla işletmelerin bir süre boyunca canlandırıcı stratejiler uygulaması önerilmektedir (Kinnunen vd., 2000: 456). Bu stratejilerde temel mesaj, çalışanların işlerinin güvencede olduğu mesajıdır ki, Finlandiya’da (Kinnunen vd., 2000) ve Çin’de (Huang vd., 2013) yapılan araştırmalarda bunun İG algısını azalttığı rapor edilmektedir.

Örgütsel yeniden yapılanma uygulamaları ve bunların İG ile ilişkisi üzerine konuşmak gerekirse şunlar söylenebilir. Örgütsel yeniden yapılanmanın en yaygın uygulamalarından biri “örgütsel küçülme”dir (Probst, 2003b: 418). Örgütsel küçülme, çok değişik şekillerde uygulanmakta ve çok farklı sonuçları ortaya çıkmaktadır. En önemli sonucu da genelde çalışan sayısının azaltılması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Sverke vd., 2006: 3; Harris ve Nelson, 2008: 6). Örgütsel küçülmenin çalışanların

İG algısı üzerindeki etkilerine yönelik geniş bir literatür bulunmaktadır. Quinlan ve Bohle (2009) İG ve örgütsel küçülme ilişkisi hakkında bibliyometrik bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın tespitlerine göre 1996-2007 yılları arasında yapılmış 73 araştırma vardır ve bunların %85'inde örgütsel küçülme faaliyetlerinin çalışanların İG algısının artmasına yol açtığı sonucu ortaya çıkmıştır.

“İşletme evlilikleri ya da satın alımları” da bir diğer örgütsel değişim konularından birini oluşturmaktadır. Esasında “2 + 2 = 5 etkisi” olarak bilinen ve işletmelerin birleşmeleri ile ulaştıkları toplam değeri, tek başlarına oldukları durumdaki toplam değerden daha fazla hale getirdiği iddia edilen (Cartwright, 2008: 583) işletme evlilikleri ya da satın alımları, çalışanların İG algısına olumsuz manada etki edebilen bir konudur. Bu dönemler, çalışanlar açısından belirsizlik dönemleri olarak görülmektedir. Bu dönemde iş çevresi, iş yapma şekilleri, örgüt politikaları ve örgüt kültürü değişebilmekte ve bunlar hem mavi hem de beyaz yakalı çalışanlar açısından uyum problemleri ile birlikte iş sürekliliğini de tehdit eder konuma gelebilmektedir. Nitekim bu dönemlerde çalışanlardaki İG algısının arttığını Ashford vd. (1989), Probst (2003b) ile Ito ve Brotheridge (2007) yapmış oldukları araştırmada ortaya koymuşlardır. Ayrıca bu araştırmalarda yazarlar, çalışanların belirsizlik ile başa çıkabilmek amacıyla bu dönemlerde iş aramaya başlayabildiklerini de ifade etmektedirler.

Çalışanların İG algısına etki edebilecek bir diğer örgütsel konu, “örgütsel iletişim”dir. Hemen belirtmek gerekir ki, burada kastedilen örgütsel iletişim, çalışanların kendi aralarındaki iletişimden ziyade üst yönetim ile gerçekleşen ve iş hakkındaki bilgilendirmeleri, değişiklikleri vb. içeren iletişimdir. Hatırlanacağı üzere, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984)'ın modelinde de bu konu İG algısının önemli belirleyicilerinden biriydi. Özellikle kriz dönemlerinde çalışanların zamanında, doğru ve yeterli bir şekilde bilgilendirilmesi İG algısının azalmasında kolaylık sağlamaktadır (Storseth, 2006: 542; Keim vd., 2014: 272). Böylece çalışanların örgüte olan güvenleri artmakta ve algılanan güçsüzlük hissi de azalmaktadır (Adkins vd., 2001: 467). Tersine durumda, işyerinde artan dedikodular, gerçeğin yerini alabilmekte (Kinnunen vd., 1999: 245; Kinnunen vd., 2000: 445) ve çalışanlar işyerindeki gelecekleri hakkında belirsizlik hissine kapılabilmekte (Elst vd., 2010: 251), işyerinde nasıl hareket etmeleri gerektiğinin ya da kendilerinden tam olarak ne beklendiğinin farkında olamamaktadırlar (Keim vd., 2014: 272). Yukarıda, İG algısını azaltabilmek amacıyla geride kalanlar sendromuna kapılan ve psikolojik akitin ihlal edildiğini düşünerek İG algısı taşımaya başlayan çalışanlara yönelik, işletmelerin canlandırıcı stratejiler uygulaması önerildiğini ve bu stratejilerde temel mesajın çalışanların işlerinin güvencede olduğu mesajı olduğu ifade edilmişti. Esasında burada da bir

örgütsel iletişim ruhu yatmaktadır ve bu sayede çalışanlardaki İG algısının azaltılabileceği ifade edilmektedir. Nitekim buna benzer olarak, yapılan farklı çalışmalarda da örgütsel iletişimin kuvvetinin arttığı ölçüde çalışanlardaki İG algısının azaldığı ortaya çıkmıştır (Kinnunen vd., 2000; Adkins vd., 2001; Elst vd., 2010; Keim vd., 2014).

İşletmelerde örgütsel değişim sonucu yaşanabilecek ve örgütsel iletişimin de zayıf olması ile derinleşerek İG algısına etki edebilecek bir diğer konu “rol çatışması” ve “rol belirsizliği”dir. Rol belirsizliği, bir rolle ilgili olarak sergilenmesi gereken davranışların belirgin olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Tubre ve Collins, 2000: 156). Bu durum, iş davranışları ile ilgili olarak “iş gerekleri ve süreci hakkında yeterli ve gerekli bilgilere sahip olunamadığı durumlarda” ortaya çıkmaktadır (Ashford vd., 1989). Rol çatışması ise, bir çalışanın işyerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda çalışan bir talebi karşıladığında, diğer taleplerden birini ya da bir kısmını karşılayamamakta veya karşılaması zorlaşmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 49). Aslında her ikisi de işyerinde, çalışandan beklenen davranışların muğlak ve tahmin edilemez olduğu durumda ortaya çıkmaktadır ve iş davranışları ile ilgili olarak birçok olumsuzluğa yol açmaktadır (Baillien ve De Witte, 2009: 353). Yazında, bu olumsuzluklar arasında İG de sayılmaktadır ve her iki durumda da çalışanların güçsüzlük algısının artması sonucu işyerindeki gelecekleri hakkında belirsizlik yaşamalarına neden olabileceği ifade edilmektedir (Keim vd., 2014: 271). Nitekim yapılan bazı çalışmalarda da (Probst, 2003b; Baillien ve De Witte, 2009) her iki kavramın İG ile olan ilişkisinin doğru yönlü olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir.

2.6. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Toplum genelindeki çoğu birey için iş, hayatın merkezinde yer alarak ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra, iş, bireylerin kişisel gelişimlerinde ve sahip oldukları yeteneklerini kullanabilmelerinde de önemli bir rol oynamaktadır (Emberland ve Rundmo, 2010: 453). İG'nin varlığı ve yarattığı belirsizlik ortamında ise sayılan bu ihtiyaçların karşılanması zorlaşabileceğinden, çalışanlar yüksek düzeylerde strese maruz kalabilmektedir. Bu stres yaratıcı durumun, sadece zihindeki düşüncesi bile olayın kendisi kadar kaygıya yol açarak İG'nin çeşitli sonuçlarının gün yüzüne çıkmasına neden olmaktadır (Jordan vd., 2002: 364; Sora vd., 2010: 60).

İG'nin sonuçları, bireysel ve örgütsel olarak hem kısa vadede hem de uzun vadede etkisini göstermektedir. Kısa vadede ortaya çıkan sonuçlar, eğer İG'nin varlığı ortadan kalmaz ise uzun vadeli sonuçlara sebep olmaktadır (Seçer, 2008:

289). Örneğin kısa vadede azalan örgütsel bağlılık, İG belli bir süre devam ettiği takdirde işten ayrılma eğilimine dönüşebilmektedir (bkz. Çizelge 2.1.).

Çizelge 2.1. İş Güvencesizliğinin Etkilediği Tutum ve Davranışlar

	Bireysel	Örgütsel
Kısa Dönem	İş Tutumları İş Doyumu İşe Bağlılık	Örgütsel Tutumlar Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven
Uzun Dönem	Sağlık Fiziksel Sağlık Psikolojik Sağlık	İş Davranışları İş Performansı İşten Ayrılma Eğilimi

Kaynak: Sverke vd., 2002, 244.

İG'nin sonuçları, burada, Sverke vd. (2002) ile Sabuncuoğlu ve Tüz (2013)'ün yaklaşımına uygun olarak bireysel ve örgütsel olarak incelenecektir. Ancak İG, toplum açısından da önemli sonuçları doğurmaktadır. Bu nedenle İG'nin sosyal sonuçlarına da ayrı bir başlık altında değinilmesi gerektiği düşünülmektedir.

2.6.1. İş Güvencesizliğinin Bireysel Sonuçları

Yukarıda bahsedildiği üzere, İG'nin önemli bir stres kaynağı olması, çalışanların özellikle psikolojik sağlık yönüyle olumsuz etkilenmelerine yol açmaktadır (Lewchuk vd., 2006: 135). Bunun yanı sıra fiziksel sağlık da İG'den önemli ölçüde etkilenebilmektedir. Ayrıca İG ve yarattığı stres, çalışanların bazı davranışlarına da yansarak davranışsal sonuçları gün yüzüne çıkarmaktadır. Bu kısımda, bütün bunların bahsi geçecektir.

2.6.1.1. İş Güvencesizliğinin Psikolojik Sağlık ile İlgili Sonuçları

İG'nin sağlık yönüyle olumsuz etkileri, psikolojik sağlık yönüyle (fiziksel sağlığa göre) daha belirgin olmaktadır (Hellgren ve Sverke, 2003: 216; De Witte vd., 2012: 12). Zira çalışanların maruz kaldığı belirsizlik ortamı ve bunun yarattığı endişe, beklenebileceği üzere, ilk olarak psikolojik sağlığı ve bireyin "iyi olma hali"ni olumsuz etkilemektedir (Sümer vd., 2013: 65). İyi olma hali, bir dizi duygusal ve zihinsel durumu kapsayan bir kavramdır ve mutluluğu, yaşam doyumunu, iş doyumunu ya da bireyin etrafında cereyan eden olayları yorumlama biçimini vb. doğrudan etkilemektedir (Seçer, 2007: 239; Dewe ve Cooper, 2012: 66).

İG'nin, bireyin kendisi ve geleceği üzerindeki kontrol edilebilirlik ve öngörülebilirlik duygusunu azaltarak (De Witte, 1999: 160) büyük bir endişeye ve rahatsızlığa sebep olması, bireylerin en başta "iyi olma hali"ni olumsuz etkilemektedir. Nitekim De Witte vd. (2016: 25), İG ile iyi olma hali arasındaki ilişki hakkında son 30 yılda yapılan araştırmalarda, bu tespitin çok sıklıkla yapıldığını ifade etmektedir. Ayrıca denebilir ki, İG ile "iyi olma hali" arasındaki negatif yönlü ilişki, İG'nin psikolojik sağlık ile ilgili diğer rahatsızlıklar üzerindeki olumsuz etkisini de beklenebilecek sonuçlar arasına sokmaktadır. Örneğin kaygı ya da depresyon gibi farklı psikolojik rahatsızlıkların da İG ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu, yine bu konuda son 30 yılda yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (De Witte vd., 2016: 25). Buna bir başka örnek olarak, yüksek İG'nin, yaşamdan memnuniyetsizlik (Lim, 1996; De Witte, 2005: 2), tükenmişlik sendromu (Kinnunen vd., 2014), nevroz (odaklanamama, güvensizlik ya da aşırı şefkat isteme vb. sonuçları olan duygu bozukluğu) (Roskies ve Louis-Guerin, 1990) ya da düşük öz-saygı (Kinnunen vd., 2003) gibi sonuçları olması da verilebilir. Bu etkiler, kimi zaman kamu örgütlerindeki bireylerde de görülebilmektedir. Çolak (2014), Türkiye'deki üniversitelerde istihdam edilen araştırma görevlileri ile yapmış olduğu mülakatta, güvencesiz çalışma koşullarının bireylerde depresif kişilik hali, tükenmiş hissetme, çabuk sinirlenme gibi rahatsızlıklara yol açtığını tespit etmiştir.

İG'nin "genel" psikolojik etkilerinin olması, iş talebinin yüksek, iş arzının ise düşük olduğu ve yüksek oranlarda kronikleşmiş işsizliğin yaşandığı ülkelerde (Sümer vd., 2013: 66) beklenebilecek bir sonuçtur. Zira Sverke vd., (2002) de İG hakkındaki 72 adet çalışmayı bir araya getirerek yaptıkları meta-analiz çalışmasında İG ile "genel" psikolojik sağlık arasındaki ilişkiyi göstermişlerdir. Buna göre İG arttıkça psikolojik sağlık bundan olumsuz etkilenmektedir ($r=-,24$). Benzer bir bulgu 133 adet çalışmayı bir araya getirerek yine bir başka meta-analiz çalışması yapan Cheng ve Chan (2008: 283) tarafından da ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın sonucuna göre İG ile psikolojik sağlık arasında ters yönlü bir ilişki ($r=-,28$) vardır.

Ayrıca bu konuda Burchell (2009), İG ile "genel" psikolojik rahatsızlıklar arasındaki korelasyonu ülkeler bazında inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre 31 Avrupa ülkesi arasında Türkiye, en yüksek derecede ($r=,22$) korelasyona sahip ülke konumundadır.

Diğer taraftan, bu noktada İG ile psikolojik sağlık arasındaki ilişkiye bireylerin sahip oldukları farklı kişilik özelliklerinin etkisinin de yol açmış olabileceği konusu akla gelebilecek bir husustur. Diğer bir ifadeyle, bireylerin psikolojik rahatsızlıklara eğilimi olabileceği ve bunun etkisi ile İG ile psikolojik sağlık arasındaki ilişkinin ortaya çıkmış olabileceği iddia edilebilir. Ancak kimi çalışmalarda (Chirumbolo ve Hellgren,

2003; Burgard vd, 2009; Meltzer vd., 2010), psikolojik rahatsızlığı olup olmama durumu ile farklı demografik özellikler istatistiksel olarak kontrol edildikten sonra da bu ilişkinin mevcudiyeti yine ortaya konmuştur.

2.6.1.2. İş Güvencesizliğinin Fiziksel Sağlık ile İlgili Sonuçları

İG, psikolojik sağlık eksenli sonuçlara sahip olmakla birlikte, uzun vadede fiziksel sağlık problemlerine de yol açmaktadır. Bu husus, bu konuda birçok çalışmayı bir araya getirerek meta-analiz çalışmaları yapan Sverke vd. (2002) ile Cheng ve Chan (2008) tarafından ortaya konulmuş ve İG'nin fiziksel sağlığı da olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Esasında İG'nin psikolojik rahatsızlıklara yol açması, fiziksel şikâyetleri de beraberinde getirebilir ki, bu durum halihazırda psikosomatik rahatsızlıklar olarak da ifade edilmektedir. Bir diğer ifadeyle, özellikle öznel İG'nin yoğun olarak yaşanması durumunda, çalışanın yaşadığı ve –kimi zaman da dışarıdan fark edilmeyen– psikolojik zorluklar, bir süre sonra fiziksel şikâyetleri de ortaya çıkartabilmektedir (Mohr, 2000: 338). İşte bu duruma psikosomatik rahatsızlıklar adı verilmektedir. İG kaynaklı olabilecek bu rahatsızlıklar arasında baş ağrısı, kas gerginlikleri, çarpıntı, tansiyon rahatsızlıkları, düzensiz kalp ritmi ya da mide ile ilgili rahatsızlıklar örnek olarak gösterilebilir (Feldt vd., 2000: 466; De Witte vd., 2016: 25).

İG'nin fiziksel sağlığa etkileri sigara içme, alkol kullanma gibi davranışlara yol açması nedeniyle doğrudan bağışıklık sistemi üzerinde de görülebilmektedir (Seçer, 2007: 241). Bununla birlikte İG'nin varlığı, kalp rahatsızlıkları, kas-iskelet rahatsızlıkları, kolesterol düzeyi ile ilgili ya da obezite gibi problemlere de yol açabilmektedir (De Witte vd., 2016: 25). Bu araştırmalardan bazıları geniş bir örneklem kitlesi üzerinde yürütülmüş ve yine bu sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. Örneğin Lee vd. (2004) ABD'de 36.910 kadın ile İG – kalp rahatsızlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve İG'nin kısa dönemde ölümcül olmayan kalp krizine (miyokard infarktüsü) yol açtığı tespit edilmiştir. Cheng vd. (2005) Tayvan'da 14.691 kişi üzerinde bir araştırma yapmış ve İG'nin fiziksel sağlık ile ilgili problemlere (ülser, uyku problemleri, cilt rahatsızlıkları, kulak ağrıları vb.) yol açabildiği tespit edilmiştir. Yine Pelfrene vd., (2003) Belçika'da 21.419 çalışan, Laszlo vd., (2010) 16 Avrupa ülkesinde 23.245 çalışan ile araştırmalar yürütmüşler ve benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Çeşitli rahatsızlıklara yol açmasının yanında İG'nin, işyerinde viziteye çıkma ya da sağlık merkezlerine başvurma sıklığını da artırdığı ve hastalıktan ötürü işe devamsızlık davranışlarıyla da ilişkili olduğu belirtilmektedir (Ferrie, 2001: 74).

2.6.1.3. İş Güvencesizliğinin Davranışsal Sonuçları

Davranışsal sonuçlar, stres yaratıcı bir durumun sonucunda ortaya çıkan tepkilerdir (Seçer, 2008: 293). Daha önceki kısımlarda Jacobson'un Risk Altındaki İş Modelinde de ifade edildiği üzere, İG sonucunda çalışanların çeşitli davranışları ortaya çıkmaktadır. Bunları hatırlamak gerekirse:

- (1) Atalet, çalışanların normal iş rutinine devam etmesi;
- (2) Değişim, çalışanların daha çok çalışarak işletme için vazgeçilmez olmaya çalışması;
- (3) Kaçınma, çalışanların İG'ye çözüm bulmak amacıyla sorumluluğu işletme yönetimi, sendika ya da devlet gibi başka üst organlara aktarma düşüncesini taşıması;
- (4) İhtiyat ise başka iş arama şeklinde gösterilen davranıştır.

Yazında, İG'nin, bu modelde ifade edilen davranışların yanı sıra farklı davranışlara da yol açabildiği ifade edilmektedir. Bu çalışmalar ekseninde, bahse konu davranışların neler olabileceği ve İG ile olan ilişkisi, aşağıda ifade edilecektir.

İG'nin önemli davranışsal sonuçlarından biri, –yukarıdaki kısımlarda sıklıkla bahsedildiği üzere– çalışanların iş arama eğilimi içerisinde olması ve işten ayrılma niyeti taşımasıdır. Çalışanların, istihdamlarının sürekliliği noktasında kaygı duyması, onları –doğal olarak– daha güvenceli bir iş arayışına itebilmektedir. Nitekim yapılan birçok çalışmada da İG'nin işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ashford vd., 1989; Chirumbolo ve Hellgren, 2003; Emberland ve Rundmo, 2010; Sora vd., 2010; Keser ve Dursun, 2017). Bu ilişki turizm çalışanları söz konusu olduğunda da devam etmektedir (Zeytinoglu vd., 2012b, Yıldırım ve Yirik, 2014; Karacaoğlu, 2015). Bu sonuçlar, işgücü piyasasında aranan niteliklere sahip çalışanlar açısından daha sık karşılaşılan bir durum olduğundan (Sverke ve Hellgren, 2002: 246), işletme açısından daha az verimin ve daha az üretkenliğin habercisi de olabilir. Bir diğer ifadeyle bu sonuçlar, İG'nin sadece çalışanlar açısından değil, işletmeler açısından da olumsuz sonuçlar barındırdığının ifadesine olanak tanımaktadır. Zira yoğun rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışan işletmeler için çalışanların kuruma aidiyeti önem arz etmektedir.

Kimi araştırmalarda ise (Adkins vd., 2001) İG ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin çok zayıf olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada şunu ifade etmenin lüzumu ortaya çıkmaktadır; çalışanlar yüksek düzeyde İG kaygısı içerisinde olsalar bile, işgücü piyasasında mevcut bir kriz ortamı varsa, yeni iş bulmanın zor olabileceği ya da iş bulunsa bile istenen nitelikleri taşımayabileceği düşüncesi taşımaları, hatta işsiz

kalma riskinin ortaya çıkabileceği ihtimaline karşılık işten ayrılmaya sıcak bakmayabilirler (Adkins vd., 2001; 478).

Zeytinoglu vd. (2012b: 2811) yaşça ve kıdemce büyük olma, evli olma ve çocuk sahibi olma gibi demografik değişkenlerin de işten ayrılma niyeti ile ilişkili olabileceğini ve İG – işten ayrılma niyeti ilişkisine etki edebileceğini ifade ederek, bu değişkenlerin etkisinin istatistiksel olarak kontrol edilmesi gerektiğine değinmektedir. Bu noktada araştırmacılar, bu etkiyi istatistiksel anlamda kontrol ederek yaptıkları analiz sonucunda yine, İG – işten ayrılma niyeti ilişkisinde, yazındaki diğer çalışmalara benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

İG ile grev gibi toplu hareketlere katılma davranışının da ilişkili olabileceği ifade edilmektedir. Bu ifadeden, grev yapmanın sadece İG ile ilişkilendirilebileceği anlamı çıkarılmamalı, İG kaygısı taşıyan çalışanların grev gibi toplu eylemlere katılım konusunda eğilimli olabileceği akla getirilmelidir. İG hisseden çalışanlar greve katılmak ile İG'ye dikkat çekebileceklerini ve böylelikle işyeri yönetimini, istihdam durumlarının sürekliliğini tehlikeye atabilecek uygulamalar konusunda uyarabileceklerini düşünerek bu davranışı sergiliyor olabilirler (Kinnunen ve Natti, 1994: 300). Diğer taraftan Smithson ve Lewis (2000: 692)'in yaptığı bir araştırmada İG karşısında grevlere katılmanın şöyle bir riski de beraberinde getirdiği bir çalışan tarafından şu şekilde dile getirilmiştir:

“Grev yapıldığı zaman eğer siz de katılımcılar arasındaysanız, isminizin yanına bir işaret koyuluyor ve eğer işinize dönebilerseniz, ilk işten çıkarma operasyonlarında ya da başka olumsuzluklarda ilk olarak siz kapı önüne koyuluyorsunuz.”

Bu ifadeler, çalışanların İG karşısında toplu hareketlere katılma ya da katılmama kararının bunun fayda ve zararlarını değerlendirmeleri sonucunda şekilleneceğini ifadeye olanak tanımaktadır. Ancak yine de belirtmek gerekir ki, 1991 yılında Hollanda'da bu konuda yapılan bir araştırmada, İG'nin varlığı durumunda çalışanın, grev gibi toplu eylemlere katılma noktasında daha istekli olduğu ifade edilmiştir (Seçer, 2007: 245).

İG, bireylerin kişisel gelirini harcama eğilimi üzerinde de etkili olabilmektedir (Stephens, 2004: 253). Bireyler işsiz kalma riskine karşılık, harcamalarında ertelemeye ya da kısıntıya giderek tasarruf yapmaya başlayabilmekte ve iş kaybının oluşturacağı finansal sıkıntıları hafifletmeye çalışmaktadır. Nitekim Benito (2006) işsizlik riskindeki bir puanlık artışın, hane halkı harcamalarını %1,6; Benito (2002) ise %2,7 azalttığını ortaya koymuştur.

Bunun ekonomiye de makro açıdan zararları olabilir. Bir ekonomide harcamaların azalması, toplam üretimi ve toplam yatırım harcamalarını azaltacaktır.

Bu ise toplam talep ve buna bağılı olarak milli gelirin genel seviyesinin düşmesi demektir (Dinler, 2013: 398).

İG'nin yarattığı stres sadece bireyi etkilemekle kalmamakta, aile yaşamına da sirayet etmektedir. Çalışan, bu stresin de neden olabileceği etkilerle, aile üyelerine karşı davranışlarında da olumsuz bir tavır içine girebilmekte ve onlara karşı öfke ve saldırganlığı artabilmektedir (Richter vd., 2010: 266). Diğer taraftan, çalışanın işsiz kalması durumunda ailenin diğer bireylerinin de ekonomik ve sosyal kaynaklarından mahrum kalma ihtimalinin belirmesi, topyekûn ailenin yaşam kalitesine olumsuz bir şekilde yansıyacak ve böylelikle aile ve evlilik ilişkileri bozulabilecektir (Sümer vd., 2013:70). Nitekim Larson vd. (1994), Kinnunen ve Mauno (1998), Ferrie (2001) İG'nin evlilik ve aile ilişkilerine etkisinin olup olmadığını araştırmış ve İG'nin varlığı durumunda aile içi ilişkilerin zarara uğradığını ve aile içerisinde çeşitli problemlerin ortaya çıktığını tespit etmiştir. İG'nin aile yaşamı üzerindeki diğer etkileri, çocuk sahibi olmanın –özellikle babalar tarafından– ertelenmesi (Tölke ve Diewald, 2003); gebe kadınların erken doğum riski ile daha fazla oranda yüzleşmesi (Henrikse vd., 1994) şeklinde de ortaya çıkabilmektedir.

İG'nin etkileri ailede çocuk yetiştirme davranışlarına kadar yayılmaktadır. Örneğin Lim ve Loo (2003) İG yaşayan ebeveynlerin çocuklarına karşı daha otoriter ve baskıcı bir davranış sergilediklerini tespit etmiştir. Bu konuda yapılan başka bir çalışma, aynı sonucu ifade etmenin yanı sıra ek olarak, babanın maruz kaldığı İG'nin çocuklar üzerinde daha kalıcı iz bıraktığını dile getirmektedir (Stewart ve Barling, 1996: 229). Barling vd. (1999) ise ebeveynlerin maruz kaldığı İG'nin çocukların okuldaki akademik başarılarını olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

2.6.2. İş Güvencesizliğinin Örgütsel Sonuçları

İG sadece bireysel sonuçları içerisinde barındıran bir süreç değildir ve etkileri –doğal olarak– örgüte de yayılmaktadır. Bu yayılımın da etkisi ile çalışanların kuruma yönelik algı, tutum ve davranışlarında değişiklik olabilecektir. Bunların neler olabileceği ve yapılmış araştırmaların sonuçları aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

İş tatmini, İG ile ilişkisi en yoğun şekilde araştırılan değişkenlerden biridir (Reisel vd., 2010: 76). İş tatmini, işletmelerin ve çalışanların karşılıklı olarak beklentilerinin ne derece karşılandığı ile ilgili bir tutum olarak ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Zeytinoglu vd., 2012a: 125). Bir diğer ifadeyle iş tatmini, işin, bütün olarak değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik duygusudur (Reisel vd., 2010: 77) İG, iş tatminini önemli derecede etkileyen değişkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır

(Clark, 2005: 36). Bu konuda yapılmış araştırmalarda İG'nin, iş tatminini azalttığı sıklıkla dile getirilmektedir (Ashford vd., 1989; Heaney vd., 1994; Rosenblatt ve Ruvivo, 1996; Davy vd., 1997; Probst ve Brubaker, 2001; Chirumbolo ve Hellgren, 2003; De Witte ve Naswall, 2003; Reisel vd., 2010; Sora vd., 2010). Bu konuda meta-analiz çalışmaları yapan Sverke vd. (2002: 252) ($r=-,41$) ile Cheng ve Chan (2008: 283) ($r=-,43$) ise iş tatmini ile İG arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu sonuç, turizm çalışanları söz konusu olduğunda da değişmemekte ve negatif yönlü ilişki devam etmektedir (Zeytinoglu vd., 2012a).

İG arttıça, çalışanların iş tatmininin azalması topyekn örgütsel iklimi⁹ bozarak da örgütsel sonuçlara yol açabilir. Burada iş tatminini, İG ile örgütsel iklim ilişkisine aracılık eden bir değişken olarak düşünülebilir. İG arttıça, iş tatmini azalmakta ve bu sonuç örgütsel iklimi bozmaktadır. Böylelikle alışanların örgüte karşı bağlılıkları azalabilmektedir.

İG, iş tatmini aracılığıyla örgütsel iklimi etkilemektedir. Bu aracılık etkisinin yanı sıra İG'nin, doğrudan doğruya da örgütsel bađlılıđı¹⁰ azalttığı yapılan birçok çalışmada ortaya konmuştur (Ashford vd., 1989; Rosenblatt ve Ruvivo, 1996; Lord ve Hartley, 1998; Rosenblatt vd., 1999; Chirumbolo ve Hellgren, 2003; De Witte ve Naswall, 2003). Bunun yanı sıra İG, iş motivasyonunu da düşürmektedir (Emberland ve Rundmo, 2010). Bu sonuçlar aynı zamanda çalışanların işe bağlılıklarının da azalması şeklinde (Sverke vd., 2002: 252; Cheng ve Chan, 2008: 283) başka bir olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Bu noktada denilebilir ki İG, rgt iklimini topyekn olumsuz etkileyerek (Sora vd., 2009: 131), çalışanların kendilerini kuruma ait hissedememelerine neden olmakta ve onları ortak bir amaç için harekete geçiren motivasyonlarını düşürmektedir (Sümer vd., 2013: 72).

Kinnunen vd. (2000: 457) ise yukarıda bahsedilen çalışmaların aksine İG – rgtsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Bir başka deyişle, İG'nin düzeyinin artması ile örgütsel bağlılığın da arttığını ifade etmektedir. Araştırmacılar bu durumun, araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde (araştırmanın yapıldığı yer olan) Finlandiya'da hüküm süren ekonomik durgunluğun ve yüksek işsizlik oranlarının etkisi ile gerçekleşmiş olabileceğini iddia etmektedirler. Zira bu olumsuzlukların etkileri işgücü piyasasına da yansiyarak, çalışanları iş bulabilmenin bile zor olabileceğini düşüncesine itebilmekte ve mevcut örgütlerine ve işlerine daha

⁹ örgütsel iklim, çalışanların kendi örgütleri içinde bulunduğunu düşündükleri temel değerler, inançlar ve ilkeler kümesi olarak görülebilir. Bu algılamalar, çalışanlara iş davranışları hakkında rehberlik etmekte ve hangi davranışın ödüllendirileceği ya da istenmeyeceği hakkında ipuçlarını barındırmaktadır (Probst, 2004: 4-5).

¹⁰ rgtsel bağlılık, bireyin örgütle ilişkisini nitelendiren ve örgüt üyeliğini sürdürme ya da sürdürmeme kararı ile ilgili sonuçları olan psikolojik bir durumu yansıtan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tz, 2013: 70).

sıkı bağlanmalarına neden olmaktadır. Buradan hareketle, İG'nin sonuçlarının işgücü piyasasındaki mevcut koşullardan bağımsız düşünülemediği de ifade edilebilir (Seçer, 2007: 235).

Yapılan az sayıda çalışmada İG'nin, "örgütsel vatandaşlık" davranışları üzerinde de etkili olduğu rapor edilmektedir (Reisel vd., 2010: 78). Örgütsel vatandaşlık davranışları, "çalışanların görev tanımları içinde yer almayan ve ücretlerinde herhangi bir artışa yol açmayan ancak örgüte olumlu katkı sağlayan her türlü davranışları"ni ifade etmektedir (Acar, 2013: 195). Örneğin, bir çalışanın zorunlu olmadığı halde geç vakte kadar çalışması, işe yeni başlamış ya da iş yükü çok fazla olan çalışanlara yardımcı olması ya da katılımın zorunlu olmadığı toplantılara katılması, örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında değerlendirilmektedir. İşini güvencesiz hisseden çalışanların örgütlerinin yararı için ekstra davranış göstermeyecekleri söylenebilir. Kimi araştırmalarda bu beklenti doğrulanırken (King, 2000; Reisel vd., 2010); kimilerinde yüksek İG deneyiminin yüksek örgütsel vatandaşlık davranışlarını beraberinde getirdiği ifade edilmektedir (Feather ve Rauter, 2004). Lam vd. (2015) ise iki değişken arasında eğrisel bir ilişki (U şeklinde) tespit etmiştir. Bu demektir ki, İG seviyesi en düşük seviyesinde iken örgütsel vatandaşlık davranışları en yüksek seviyede gerçekleşmektedir. İG seviyesi artarak orta seviyeye geldiğinde örgütsel vatandaşlık davranışları en düşük seviyeye ulaşmakta, İG seviyesi en yüksek düzeye eriştiğinde ise örgütsel vatandaşlık davranışları tekrar en yüksek seviyesine ulaşmaktadır. Buna göre, örgütsel vatandaşlık davranışları ile İG arasında doğrusal bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bir başka deyişle, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminin, İG'nin seviyesi ile alakalı olduğu, İG'nin en düşük ve en yüksek seviyelerinde örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminin en yüksek seviyeye ulaştığı dile getirilebilir. İlk bakışta İG'nin en yüksek seviyesinde örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminin de en yüksek seviyede olması akla yatkın gelmeyebilir. Ancak çalışanların yüksek İG seviyelerinde, yöneticilerin gözüne girebilmek için ekstra davranışlar sergileyip daha çok çalışmaya başlayarak iş kaybı riskini en aza indirmeye çalışmaları, bu sonucu hazırlamış olabilir.

Örgütsel güven, İG'nin varlığı durumunda etkilenen bir başka değişken olarak dile getirilmektedir. Sosyal bir kavram olan güven, bütün insani ilişkilerde merkezi bir rol oynadığı gibi işyerinde de işçi - işveren ilişkilerinin kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi açısından da önem taşımaktadır (Gilbert ve Tang, 1998: 322). Bu konuda yapılan araştırma sonuçları göstermiştir ki, İG, örgütsel güven ile ters yönlü bir ilişki içerisindedir. Örneğin Ashford vd. (1989) ile Sverke vd. (2002), iki değişken arasındaki korelasyon katsayısını ($r=-,50$) olarak, Cheng ve Chan (2008) ise ($r=-,49$)

olarak tespit etmiştir. Örgütsel güven, yazında genel olarak sadece örgüte güven şeklinde ele alınmamakta; çalışma arkadaşlarına ve üst yönetime güven olarak da incelenmektedir. Borg ve Elizur (1992), Ugboro (2003) ve Dumlupınar (2016), İG ile üst yönetime güven arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yine benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Tüm bunlara ek olarak, örgütler açısından birçok yönden zararlı sonuçları olan İG, hem geçici çalışanların kendi içerisinde hem de sürekli çalışanlar ile geçici çalışanlar arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin zarar görmesine¹¹ ve düşmanca duyguların ortaya çıkmasına ve bunun pekişmesine zemin hazırlayabilmektedir. Çünkü bunlar, kimi zaman birbirlerini, işlerinin devamlılığı konusunda bir tehdit unsuru olarak görme eğiliminde olabilmektedirler (De Cuyper vd., 2009: 571; Lewchuk ve Dassinger, 2016: 155; Vasquez vd., 2018: 32).

Yazında, İG ile ilişkisi üzerinde sıklıkla durulan bir başka konu, iş üretkenliğidir. Bu konu, çalışmanın esas konusunu oluşturduğundan ayrıca önem taşımaktadır. Ancak bu bölümün sınırları, iş üretkenliği kavramı ile ilgili düşüncelerin dile getirilmesine engel olmaktadır. Bu nedenle hem iş üretkenliği kavramı üzerinde detaylı bir şekilde durabilmek hem de kavramın İG ile ilişkisini detaylı bir şekilde açıklayabilmek amacıyla, bu ilişki çalışmanın üçüncü bölümündeki “İş Güvencesizliğinin İş Üretkenliğine Etkisi” başlığı altında ele alınacaktır.

2.6.3. İş Güvencesizliğinin Sosyal Sonuçları

Kavramsal olarak “güvencesizlik” farklı bileşenleri içeren bir nitelik taşımaktadır. Rogers (1989) güvencesiz çalışmayı dört temel boyut altında incelemektedir (Akt: Kutlu, 2012: 66; Savul, 2012: 128):

- **Zamansal Boyut:** İstihdamın devamlı ve kalıcı olup olmaması ile ilgilidir.
- **Örgütsel Boyut:** Çalışanların, iş üzerindeki bireysel veya toplu kontrolü, çalışma koşulları, çalışma zamanı, vardiya ve çalışma programları, iş yükü ve yoğunluğu, iş sağlığı ve güvenliği gibi koşulların yeterli olup olmaması hakkındadır.
- **İktisadi Boyut:** Ücretlerin tam ve zamanında ödenip ödenmemesi ve ücret artışlarının dönemin ekonomik şartlarına uygun olarak yapılıp yapılmaması konularını kapsamaktadır.

¹¹ Örneğin, R. Putnam, iş arkadaşlığının ABD’li çalışanlar arasındaki arkadaşlıkların %10’dan daha azını teşkil ettiğini ifade etmektedir. İnsanlara önemli bir konuyu kiminle paylaşacakları sorulduğunda, yarım daha azı ancak tek bir iş arkadaşının ismini vermiştir. Zayıf arkadaşlık bağları, rotasyonla değişen ekiplerde olduğu gibi, özellikle çalışanların çok kısa bir süreyi birlikte geçirdikleri bu tarz işlerin doğal toplumsal sonucudur. Gayet basitçe ifade edilirse, insanlar işyerinde birbirini tanıma fırsatına dahi erişememektedirler (Aytaç ve İlhan, 2008: 187). Bu da işyerinde gelişebilecek ilk olumsuzlukta düşmanca duyguları da beraberinde getirmektedir.

- **Sosyal Boyut:** Keyfi işten çıkarmaya, ayrımcılığa ve standart dışı çalışmaya karşı yasal, toplu veya geleneksel koruma önlemlerinin olmamasını ifade etmektedir. Ayrıca sağlık, iş kazaları ve işsizlik sigortasını içeren sosyal güvenlik yararlarına ulaşan bir sosyal koruma sisteminin olmaması gibi konular da bu boyut altında incelenmektedir.

Güvencesiz çalışma koşulları, son dönem neo-liberal politikalar sonucunda artık sadece eğitim ve sahip olduğu diğer özellikler bakımından piyasaya uyumu zor olan grupları değil, beyaz yakalılar olarak da adlandırılan ve genelde piyasada talep edilen özelliklere sahip kişiler için de geçerli hale gelmiştir (Özcan vd., 2017: 380). Güvencesizliğin bu denli geniş çalışan kesimini etkilemesi, sonuçlarının etki çerçevesinin de genişlemesini beraberinde getirmektedir.

Neo-liberal dönemde devletler, “tam istihdam” şartlarını da sağlamayı amaç edinen “sosyal devlet” ya da “refah devleti” anlayışından (Çolak, 2014: 36), küresel ekonomide görülen değişikliklere göre şekillenebilen, esnek bir yönetim modeline ulaşmayı hedefleyen “düzenleyici devlet” modeline doğru yönelmektedir. Bu ise güvenceli istihdam biçimlerini bir hedef olmaktan ziyade bir handikap olarak ortaya çıkarmaktadır (Özügürlü, 2012:144; Çolak, 2014: 38; Çolak, 2015: 32). Zira bu istihdam biçimleri küresel piyasalarda gözlenen “yeniliklere” uyum sağlamayı zorlaştırabilecek ve rekabet yarışında ülkelerin geride kalmasına yol açabilecektir.

Diğer taraftan Marshall (2006), ekonomik anlamda temel medeni hakların başında çalışma hakkının geldiğini belirterek, çalışma hakkını şu şekilde tanımlamaktadır: “Çalışma hakkının anlamı, bireyin istediği bir işte kendi isteğiyle, kendi yetenekleri ölçüsünde istihdam edilme hakkına sahip olmasıdır” (Akt: Savul, 2008: 126). Ancak günümüzde siyasi ve yasal düzenlemelerin de aracılığıyla ortaya çıkan koşullar, çalışma hakkını bireylerin iradelerinden alarak, bireyleri kendi yetenekleri ve istekleri dışında kalan, zorunlu çalışma şekilleriyle karşı karşıya bırakmaktadır (Savul, 2008: 126-128). Bu çalışma şekilleri de sıklıkla güvencesiz istihdam koşullarını içermektedir.

İş denilen şeyin, bu denli bir dönüşüm yaşaması ve başta güvence olmak üzere eski teminatlarını kaybetmesi, çalışanları, sosyal korumadan yoksun, finansal gelir kaynağını ve toplum içerisindeki sosyal statüsünü kaybetme tehlikesini her an hisseden bireyler haline getirmektedir. Bu ise önce çalışanın en yakın çevresini oluşturan ailesi ile etkileşimini olumsuz etkilemektedir. Bu konulara önceki kısımlarda değinildiği için tekrara düşmemek açısından burada yinelenmeyecektir. Ancak burada, şu husustan bahsetmek yerinde olacaktır. Çolak (2014), Türkiye’deki

üniversitelerde görev yapan ve 50/d¹² kadrosunda bulunan araştırma görevlileri ile yürütmüş olduğu çalışmada, İG'nin, geleceğe dair bir belirsizlik içermesi nedeniyle evlilik kararı alma ve çocuk sahibi olma konularında caydırıcı bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Benzer bir bulgu, Türkiye'deki sosyal hizmet çalışanları ile bir araştırma yürüten Özcan vd. (2017)'nin çalışmasında da rapor edilmektedir ki, bunlar sosyal anlamda birer olumsuzluk olarak ifade edilebilir.

Güvencesiz çalışma koşullarının, düzensiz, geçici ya da yarı-zamanlı gibi çalışma şekillerini içerdiği yukarıdaki kısımlarda belirtilmişti. Bu çalışma şekilleri ise finansal gelirin düzensizleşmesine ve hatta kimi zaman finansal gelirden tamamen mahrum kalınmasına zemin hazırlamaktadır. Bu, toplumun yoksullaşmasını ortaya çıkarabilecek bir hususu içerisinde barındırmaktadır (İlhan ve Yılmaz, 2017: 1781-1782). Zamanla yoksullaşan ve en temel ihtiyaçlarını bile karşılayamaz hale gelen toplum ise sosyal patlamalara eğimli olabilecektir.

İG meselesinin toplumsal boyuta sahip olduğuna ve toplumun İG nedeniyle sosyal patlamalara eğimli olabileceğine dair şunlar da söylenebilir. Çalışan kesim, Fordist dönemde elde ettiği, sekiz saatlik çalışma süresi, belirsiz süreli ve tam zamanlı sözleşme imkanı, toplu sözleşme haklarından yararlanma gibi kazanımlar için toplumsal boyutta önemli mücadeleler verdi. Ancak yukarıda dile gelen, refah devletinden düzenleyici devlet modeline doğru geçişin olduğu yönündeki ifadelerle paralel olarak söylenebilir ki, çalışan kesim şimdi, 21. yy.'da, bu kazanımların birçoğunu geri kaybetme riski ile yüz yüze, hatta kimilerini kaybetti bile. Bu da toplumsal olayların görülebilmesi açısından bir öngörü ortaya koyulabilmesine imkan tanıyabilir. Bu noktada Türk toplumunun bu mücadeleleri göstermekten, sosyal ve kültürel yapısı gereği uzak ve isteksiz olduğu belki iddia edilebilir. Ancak bu konuda ülkemizde 2005 yılında 52 gün süren SEKA eylemleri ve 2009 yılında 78 gün süren TEKEL eylemleri (Özsever, 2012: 273-280) gibi iki ciddi örneğin yaşandığı da hatırlanmalıdır.

Öte yandan İG'nin varlığı, –yeterli, düzenli geliri olmama/yoksullaşma ile ilgili olarak da– çalışanların sağlık hizmetlerine erişimini de kısıtlayabilmektedir. Min vd. (2016: 1138)'nin Güney Kore'de 51.322 katılımcı ile yürüttüğü çalışmada güvencesiz çalışanların, daha çok yeterli maddi güce sahip olamamakla ilişkili olarak, doktor/hastane gibi sağlık bakımı ya da kontrolü gibi hizmetlere erişiminde

¹² 2547 Sayılı Kanunun 50/d maddesi şu şekildedir: Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler. Bu madde esasen öğrencilik statüsüne sahip kişilere araştırma görevlisi olarak istihdam etmenin yolunu açmaktadır. Ancak maddede sözü edilen “her defasında bir yıl olmak üzere” ve “atanabilirler” ifadeleri bu istihdam biçiminin süreksizliğine ve güvencesizliğine işaret etmektedir (Çolak, 2015: 26).

zorluklar yaşadığını tespit etmiştir. Bu sonuç ise sağlıksız bireylerden oluşan bir toplum oluşumuna ön ayak olabilecektir.

İG'nin sosyal sonuçları, işe alım süreçlerinin mevcut uygulamasından da kaynaklanabilmektedir. Bu ise sosyal devlet ilkelerinden olan "sosyal adalet"ın zedelenmesine neden olabilir. Esasında bu neden daha çok, İG'nin sosyal bir sonucu olarak değil, sosyal bir nedeni olarak düşünülebilir. Ancak yine de konuya burada yer vermek uygun olacaktır. Şöyle ki, Özcan vd. (2017: 386), Türkiye'de sosyal hizmet uzmanları ile yapmış olduğu mülakatta, işe alım sürecinin açık ve net olmadığına değinmektedir. Bir katılımcı, ihale sürecinde yaşanan bürokrasi ve belirsizlikten dolayı, çalışanın işe alınsa bile belli bir süre maaş, sosyal güvence ya da diğer haklarından faydalanamadığını belirtmektedir. Bu neden ise yazında İG kapsamında değerlendirilen, iş özelliklerinin kaybedilmesi durumu ile örtüşmektedir.

Güvencesizliğin sosyal boyutunu oluşturan bileşenlerden bir diğeri de sendikalaşmadır. İG'nin varlığının, –genel manada– sendika üyeliği noktasında itici bir güç olduğuna önceki kısımlarda değinilmişti. Burada, sendikal üyeliğin nicel ve nitel boyutunun (sendikanın etkinliğinin), güvencesiz çalışma koşullarını ne derece etkilediği ifade edilecektir. Hemen belirtmek gerekir ki, ifade edecekler, yine İG'nin sosyal sonuçları kapsamında olmayabilir. Ancak yazında İG ve sendika ilişkisi hakkında ülkemizdeki mevcut durumu ortaya koyan bulguların, konuya zenginlik katacağı düşünülmektedir. Örneğin, Savul (2008: 155-156)'un yaptığı araştırmada, sendika üyesi olan ve İG yaşayan özel sektör çalışanlarının, sendikaların nicelik ve nitelik olarak etkisizliğinden dem vurdukları ifade edilmektedir. Bu etkisizlik içerisinde İG de önemli bir yer tutmaktadır ve sendikalar bu konu karşısında –tabiri caizse– kılını kıpırdatmamaktadır. Ayrıca kamu sektörü çalışanları da sendikaların, İG'nin boyutlarından biri olan, nitel İG konusunda yaşanan olumsuzluklara karşı hiçbir gayreti olmadığını ifade etmektedir. Özetle, çalışanları her türlü olumsuzluğa karşı koruması beklenen sendikalar, Türkiye'de –zam pazarlıkları dışında– ortada görünmemekte, işlevlerini yeteri kadar yerine getirmemektedir. Bu işlevsizlik içerisinde İG de önemli yer tutmaktadır. Bu konuda Nichols ve Suğur (2012: 214)'un yaptığı araştırma da destekleyici bilgiler sunmaktadır. Öyle ki, çalışanlar, "İşyerinde bir şikayetiniz olsaydı ilk önce kime giderdiniz?" sorusuna, sadece %13 oranında "sendika" olarak yanıt vermişler ve sendikayı problemleri ile ilgilenmede ve hatta çalışanları işyerindeki bütün gelişmelerden haberdar etmede, değişiklikler ile ilgili çalışanların görüşünü almada, çalışanlardan gelen önerileri dikkate almada ve çalışanlara adil davranmada hep son sıraya yerleştirmişlerdir (detaylı bilgi için bkz. Nichols ve Suğur, 2012: 213-214).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ ÜRETKENLİĞİ

Ülkeler arası büyüme farklılıklarına yol açabilecek pek çok iktisadi, siyasi ve sosyal etken vardır. “Üretkenlik” konusu, her zaman bu farklılıkların nedenlerini araştıran çalışmaların ve tartışmaların merkezinde olmuştur (Kılıçaslan ve Taymaz, 2006, 6). Bu gerçek, işletmeler arasındaki büyüme farklılıkları söz konusu olduğunda da değişmemekte ve üretkenlik yine konuşulmaya ve tartışılmaya devam etmektedir.

Üretkenlik konusu ekseninde şekillenen bu bölüm, beş alt başlıktan oluşmaktadır. İlk kısımda iş üretkenliği kavramı üzerinde durularak kavram hakkında ortaya çıkan farklı tanımların sebebi irdelenmiş ve bir tanım yapılmıştır. Üretkenlik hakkındaki tanımlar incelendiğinde görülmektedir ki, bu kavram verimlilik ve performans gibi kavramlarla karıştırılmakta ve kimi zaman birbirlerinin yerine kullanılabilir. Bu nedenle bu konu hakkındaki değerlendirmeler ayrı bir başlık olarak bu bölümün ikinci kısmında ele alınmıştır.

İşletmelerin üretken olabilmesi günümüz rekabet koşullarında ve tüketici beklentilerine cevap verebilme noktasında oldukça büyük öneme haiz bir konudur. Bu kapsamda işletmelerin sahip olduğu emek faktörünün üretkenliği, işletmelerin üretkenliğini doğrudan etkilemektedir (Banting vd., 2002: 4). Bu nedenle üçüncü kısımda emek üretkenliğine etki eden faktörler, yönetsel ve örgütsel, fiziki, sosyal ve psikolojik faktörler olmak üzere üç ayrı alt başlık altında ele alınmıştır.

İş üretkenliğine etki eden faktörler arasında İG konusu da bulunmaktadır. İG konusu ise çalışmanın ana konusunu oluşturduğundan daha detaylı değerlendirmeler yapabilmek amacıyla ayrı bir başlık olarak ele alınmıştır. Bu bölümün beşinci ve son başlığı ise iş üretkenliği ölçekleri ve çalışmada kullanılan iş üretkenliği ölçeği hakkında bilgi vermeye yöneliktir.

3.1. İş Üretkenliği Kavramı

Yazında ilk defa Quesnay tarafından 1766 yılında kullanılan “üretkenlik” kavramının (Tangen, 2005: 35) bugüne kadar çok farklı tanımları yapılmıştır (Kilic ve Okumus, 2005: 316). Farklı tanımların ortaya çıkmasında rol alan temel etken, üretim kavramının değişik iş kollarında farklı şekilde yorumlanması ve üretim faktörlerinin birbirinden kesin bir sınırla ayıramaması olarak ifade edilebilir (Johnston ve Jones, 2004: 202; Sigala, 2004: 40; Sigala vd., 2005: 62). Ayrıca bu durum doğal olarak, tek bir tanım üzerinde fikir birliğine varabilmeyi de zorlaştırmaktadır (Kılıç, 2004: 22-23).

Özellikle Türkçe yazın açısından, farklı tanımların ortaya çıkmasını açıklayan bir diğer kanıt şu şekilde sunulabilir. Üretkenlik sözcüğü Fransızca üretmek anlamına gelen “produir” kökünden türetilmiştir (Yurtsızoğlu, 2015: 2) ve İngilizce’de de buna yakın bir kelime olan “productivity” ile ifade edilmektedir. Productivity kelimesi ise Türkçe’ye çevrilirken kimi yerlerde “üretkenlik” olarak, kimi yerlerde “verimlilik” olarak ifade edilmektedir. Ancak esasında üretkenlik ve verimlilik kavramları Türkçe dili açısından farklı anlamlara gelmektedir. İşte bu, Türkçe yazında ortaya çıkan farklı tanımların sebebi olarak görülebilir.

Genel bir tanım yapmak gerekirse üretkenlik, çalışanların, işletmelerin ya da ekonomilerin girdileri, çıktılara dönüştürme yeteneğidir (Lee-Ross ve Ingold, 1994: 202; Smith, 1996: 163; Bernolak, 1997: 204). Devlet Planlama Teşkilatı’nın (DPT) tanımına göre ise üretkenlik, mevcut kaynaklarla üretimi maksimize etme çabasıdır (Yurtsızoğlu ve Kılıçaslan, 2016: 2). DPT’nin bu tanımının içerisine Milli Prodüktivite Merkezi¹³ kalite, zaman ve maliyet kavramlarını da eklemekte ve şu şekilde bir tanım yapmaktadır: “Olabilecek en yüksek kaliteyle, en kısa zamanda, en düşük maliyetle en yüksek düzeydeki üretimi sağlamaktır” (Yurtsızoğlu, 2015: 2). Özetle üretkenlik, üretim faktörlerini en uygun şekilde kullanarak gerçekleştirilen fiziki üretim düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2003: 168).

Avrupa Ulusal Üretkenlik Merkezleri Birliği (EANPC) ise üretkenliğin tanımında girdileri, çıktılara dönüştürme yeteneğinden bahsederken bunun etkili ve verimli bir şekilde yapılması gerektiğini de dile getirmektedir (Pekuri vd., 2011: 41). Dikkat edilirse, bu tanımda verimliliğin üretkenlikten ayrı bir kavram olduğuna dair bir ipucu bulunmaktadır. Bu farklılık aşağıdaki kısımda ele alınacaktır.

3.2. İş Üretkenliği Kavramının Diğer Bazı Kavramlarla İlişkisi

Yazında, üretkenlik kavramı ile benzer anlamlar taşıyabilen ve bazen bu kavramın yerine de kullanılabilen kavramların varlığı göze çarpmaktadır (Jaaskelainen, 2010: 3). Bu kavramlardan en çok öne çıkanlar “performans” ve “verimlilik” olarak belirtilebilir (Şimşek, 2003: 165-171; Şimşek ve Çelik, 2008: 97-104). Bu kavramların ne olduğunu ve üretkenlik ile ilişkisi aşağıda açıklanacaktır.

A) Performans

Performans, belirlenen kriterler ya da standartlar ışığında bir işin yerine getirilme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Neal ve Hesketh, 2001: 8; Jaaskelainen, 2010: 7). Bu noktadan hareketle, işletme performansı da “işletmenin sahip olduğu kıt ekonomik kaynakları etkin ve verimli şekilde kullanarak amaçlarına ulaşma becerisi”

¹³ Şimdiki adıyla Verimlilik Genel Müdürlüğü

olarak tanımlanmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2008: 97). Bu anlamda bir işletmenin performansı, belirli bir zaman dilimi sonundaki çıktıyı elde edebilmek için sergilediği bütün çaba ve gayretlerin sonucu olarak dile getirilebilir.

İşletme performansının belirlenmesinde temel alınan kriterler, yere ya da zamana göre değişebilmektedir. Örneğin endüstri devriminin başlangıcında kıstas olarak daha çok maliyet-kar oranları ön plana çıkmışken (Şimşek ve Çelik, 2008: 97), son dönemlerde, verimlilik, üretkenlik, yeterlik, karlılık, kalite ve hatta müşteri memnuniyeti gibi ölçütler işletme performansının belirleyicileri olmuştur (Tangen, 2002: 3; Johnston ve Jones, 2004: 202; Tangen, 2004: 729; Aktan, 2009: 26; Jaaskelainen, 2010: 7). Bu noktadan hareketle performans kavramının, bu çalışma içerisinde bahsedilecek olan verimlilik ve üretkenlik kavramlarını da kapsayan, yani hepsini birden ifade eden üst bir kavram olduğu söylenebilir (Tangen, 2005: 40; Jaaskelainen, 2010: 7; De Jorge ve Suarez, 2014: 354). Aynı zamanda, bu kavramın “üretkenlik” kavramı ile doğru yönlü bir ilişkide olduğu da söylenebilir. “Performans” bir üst kavram olduğundan, üretkenlik düzeyi arttığında performansın da artacağı söylenebilir.

B) Verimlilik

Türkçe yazında üretkenlik kavramı ile en fazla karıştırılan ve benzer şekilde tanımlanan kavram “verimlilik”tir. Bunun en temel nedeni, bu iki kavramın İngilizce karşılığı olan “productivity” kelimesinin Türkçe diline kimi yerlerde “verimlilik”, kimi yerlerde “üretkenlik” olarak çevrilmesidir. Bu ikisi arasında bazı ilişkiler bulunmakla beraber, gerçekte farklı kavramlardır.

Her ne kadar farklı iş kollarında farklı şekillerde tanımlansa da (üretkenlik kavramında olduğu gibi) (Johnston ve Jones, 2004: 202), genel anlamıyla verimlilik, bir mal ya da hizmet sisteminde üretilen çıktı ile bu çıktıyı meydana getirmek için kullanılan girdi arasındaki ilişki olarak ifade edilebilir (Alby, 1994: 1; Park vd., 2016: 94). Aynı zamanda verimlilik aşağıdaki formül ile gösterilmektedir (Müftüoğlu, 1989: 304):

$$\text{Verimlilik} = \text{Çıktı} / \text{Girdi}$$

Oranın payda kısmında yer alan girdi unsuru üretim sürecinde kullanılan tüm üretim faktörlerini kapsamaktadır. Pay kısmını oluşturan çıktı unsuru ise üretim süreci sonunda elde edilen mal ya da hizmet miktarını ifade etmektedir. Burada çıktı unsurunun, satılan ürün miktarını değil, üretim miktarını temsil ettiği akıldan çıkarılmamalıdır (Müftüoğlu, 1989: 304-306).

Üretkenlik ile verimlilik arasındaki ilişki hakkında ise şunlar söylenebilir. Bu iki kavramın yakın anlamlar taşıdığı dile getirilmiştir. Denilebilir ki, verimli çalışan bir

işletmede, üretkenlik –genel manada– yüksek olabilir ancak bir işletme için yüksek üretkenlik, her zaman verimli üretim yapıldığı anlamına gelmeyebilir (Şimşek, 2003: 168-169). Kantitatif olarak ifade etmek gerekirse, –yukarıdaki eşitlikten de anlaşılacağı üzere– çıktı unsuru ile birlikte payda kısmındaki girdi unsuru da aynı oranda ya da daha fazla oranda artıyorsa verimlilik artmayabilir. Bu durumda verimlilik ya sabit kalır ya da azalır. Özetle denilebilir ki, üretkenlik, verimliliğin ifade edildiği eşitlikteki çıktı kısmı ile ilgiliyken, çıktı ile birlikte girdiler de göz önüne alınıyorsa, bu sefer verimlilikten söz edilmelidir.

Diğer taraftan, üretkenlik ile verimliliğin arasındaki farkın, yazında açık bir şekilde ifade edilmediği de bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada, belki sağduyu yol gösterici olabilir. Verimlilik kavramı, fiziksel çıktının fiziksel girdiye oranı olarak tanımlandığından, çıktı ile girdinin kesin ya da kesine yakın bir matematiksel ilişki tarzında ifade edilebildiği üretim ortamlarında verimlilik kavramının kullanılması uygun olabilir. Verimliliğin kantitatif olarak ifade edilmesinin güç olduğu ortamlarda ise “üretkenlik” kavramının kullanımı ağır basmaktadır. Örneğin, yayın yapan bir öğretim üyesi “üretken”dir. Burada üretkenlik kavramının kullanımının, verimliliğe nazaran biraz daha soyut nitelikte olduğu söylenebilir. Burada yayınların sadece niceliği değil, niteliği de önemlidir. Sanayideki ya da tarladaki üretim gibi öğretim üyesinin dakikada kaç sayfa yazmış olduğunu araştırmaya kalkmak ise (ki, bu verimlilik kavramına tekabül eder) herhalde abestir.

Bir kimsenin (örneğin, bir aşçının) üretken olmaması onun yeterince çaba göstermemesi, tembellik yapması gibi anlamlarda da kullanılabilir. Tembellik yapan aşçı, az iş üretecektir. Fakat girdi/çıktı oranı olarak ifade edilen verimlilik kavramı, buna “verimsiz” denilmesine izin vermeyebilir. Çünkü bu aşçı tembellik yaptığı zamanlar çıkartılırsa çalıştığı süre içerisinde, yani “emek girdisi”ni devreye soktuğu süre içerisinde, elde edilebilecek maksimum çıktıyı elde etmiş olabilir. Örneğin, sadece 15 dakikalık emek girdisiyle bir çeşit yemek hazırlamış olabilir. Bu, verimlilik açısından oldukça iyi bir oran olabilir. Fakat günde sadece 15 dakika çalışan bir aşçı herhalde ödülü hak etmez.

Bazen, girdilerle çıktı arasında çok açık bir ilişki gözlemek mümkün olmamakta ve bu noktada üretkenlik kavramını konuşmak daha anlamlı hale gelebilmektedir. Örneğin, işi, müşteri beklemek olan bir tezgâhtar için bu böyledir. Konaklama işletmeleri de bu hususta oldukça tipik bir örnek oluşturmaktadır. O halde bundan böyle verimlilik kavramını bir kenara bırakarak çalışmada iş üretkenliği kavramı kullanılacaktır. Çünkü üretkenlik kavramı çalışma açısından daha kullanışlıdır.

Yazında bile kimi yerde üretkenlik kavramından bahsedilirken gerçekte verimlilik kavramına tekabül edebilmektedir. Nitekim yazında, kimi yerlerde üretkenlikten söz edilirken, aslında verimlilikten söz edildiği kolayca saptanabilir. Bu nedenle bu çalışmada bundan böyle bu kavram tartışması içerisinde –deyim yerindeyse– boğulmamak için, üretkenlik ister verimlilik ile ilişkili olsun ister olmasın, sadece üretkenlik kavramı kullanılacaktır. Bu kullanım sırasında kimi yerde verimlilik konusu da kastedilmiş olabilir.

3.3. İş Üretkenliğine Etki Eden Faktörler

Üretkenlik konusu, yukarıdaki kısımlarda da değinildiği üzere, büyümeye etki etmesi nedeniyle işletmeler açısından en önemli konulardan birini oluşturmaktadır. İşletmeler penceresinden ise üretim işini yapması nedeniyle en önemli üretim faktörü haline gelen emek gücü, işletmelerin amaçlarına ulaşmasında önemli bir işlevi yerine getirmektedir (Yumuşak, 2008: 242). Bu nedenle emeğin üretkenliği konusu ve bunu hangi faktörlerin etkilediği meselesi büyük önem arz etmektedir. Ayrıca emek üretkenliğinde beklenen sonuçların elde edilememesi¹⁴, diğer girdilerden (teknoloji, sermaye) yeterince yararlanılmadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir (Çelen ve Demir, 2010: 112). Bu durumda da işletmenin toplam üretkenliği azalabilir ve hedeflerine ulaşmada sıkıntılar yaşayabilir. Bu riski bertaraf edebilmek için emek üretkenliğini etkileyen faktörlerin bütünsel olarak incelenmesi önem arz etmektedir. Buna uygun olarak burada emeğin üretkenliğine etki eden faktörler, iş üretkenliğinin de belirleyicisi olması nedeniyle, iş üretkenliği kapsamında ele alınacaktır.

Öncelikle emek üretkenliğini açıklamak gerekirse şunlar söylenebilir. Üretkenlik temel olarak kısmi üretkenlik ve toplam faktör üretkenliği olmak üzere iki şekilde incelenmektedir (Hu ve Cai, 2004: 28; Taşçı, 2011: 181). Üretim sürecinde bütün girdiler işleme dâhil edilmişse toplam üretkenlikten bahsedilirken; bu süreçte sadece bir girdi kullanılmışsa kısmi üretkenlik söz konusu olmaktadır (Yurtsızoğlu, 2015: 3).

Üretkenliğin, (özetle) gerçekleştirilen fiziki üretim düzeyi ile ilgili bir kavram olduğunu ifade edilmişti. Bu noktada ayrıca ifade etmek gerekir ki, esas itibarıyla çıktılarının fiziki birimlerle ölçülmesi nedeniyle farklı niteliklere sahip üretim birimlerinin toplanmasında önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır¹⁵. Bu durum ise genel faktör

¹⁴ Nitekim Kılıçaslan ve Taymaz (2006: 10) farklı sektörlerde, emek üretkenliğindeki artış oranlarını incelediği çalışmada, Türkiye’de emek-yoğun sektörlerin 1965-99 dönemi içerisinde %0,1 oranında ilerleme kaydettiğini tespit etmişlerdir.

¹⁵ Hele ki bu durum hizmetlerin soyut karakteri nedeniyle daha da zorlaşmaktadır (McLaughlin ve Coffey, 1990: 48; Lillis, 2014: 169).

üretkenliğini ölçmek yerine kısmi üretkenliğin ölçülmesini daha anlamlı kılmaktadır (Müftüoğlu, 1989: 307). İşte bu noktada tek bir çıktıya ya da girdiye odaklanan kısmi üretkenlik (Jones ve Siag, 2009: 227) ve bunun alt başlıklarından¹⁶ birini oluşturan emek üretkenliği konusu önem kazanmaktadır. Ayrıca emek üretkenliği konusu bu çalışmada esas olarak üzerinde durulacak konuyu oluşturduğundan ayrıca önem taşımaktadır.

Emek üretkenliği, bir işletmenin belirli bir emek girdisi kullanarak maksimum çıktı elde etmesi ya da emek girdilerini en aza indirgeyerek beklenen çıktı düzeyine ulaşması olarak tanımlanmaktadır (Hu ve Cai, 2004: 28; Balkan ve Suiçmez, 2015: 3). Bir diğer ifadeyle, emeğin üretkenliği deyince bir işçi başına düşen üretim miktarının ne olduğu akla gelmelidir (Voordt, 2004: 135; Eğilmez, 2009). Ayrıca bunu bir eşitlik ile ifade etmek gerekirse, şu formül ortaya çıkmaktadır (Müftüoğlu, 1989: 312):

$$\text{Emek Üretkenliği} = \text{Çıktı} / \text{İşçi Sayısı}$$

Bu eşitlik işçi başına düşen üretim miktarını göstermektedir. Örneğin, beş işçiden meydana gelen bir grup işçi günde 60 birim üretim gerçekleştiriyorsa, bir işçiye düşen günlük üretim miktarı 12 birim olur. Bu noktada dikkat edilirse, üretkenlik üzerine belirtilenler ve yukarıda verilen formül, verimlilik üzerine söylenenlerle büyük bir benzerlik göstermektedir.

Emek üretkenliğinin hesaplanmasında payda da yer alan işçi sayısı yerine işçilerin çalıştığı toplam iş saati de temel alınabilmektedir (Clark ve Kirk, 1997: 25). Böylelikle bir işçinin yaptığı saat başı üretim düzeyi hesaplanabilir. Örneğin beş işçinin bir günde fiili olarak sekiz saat çalıştığını ve yine 60 birim üretim yaptığını varsayarsak çalışılan her saatte (60/8*5) 1,5 birim üretim yapıldığı söylenebilecektir. Kimi yazarlar ise (Lee-Ross ve Ingold, 1994: 203), emek üretkenliğinin üretilen mal ya da hizmetlerin satışından elde edilen gelirlerin, işçi maliyetlerine oranlaması şeklinde de hesaplanabileceğini belirtmektedir. Bu eşitliğe göre ise emek üretkenliği, emeğin maliyeti başına elde edilen satış gelirlerini göstermektedir. (Ancak bunun bazı sakıncaları olabilir, buna bir sonraki bölümde (4.1. başlığı altında) değinilecektir).

Buraya kadar yazılan eşitliklerden ve ifadelerden anlaşılacağı üzere standart bir üretim miktarında daha az emek girdisi kullanılarak, emek üretkenliğinin

¹⁶ Kısmi üretkenliğin diğer alt başlığı ise sermaye üretkenliği olarak ifade edilmektedir (detaylı bilgi için bkz. Hu ve Cai, 2004; Blake vd., 2006). Ancak konumuz ile doğrudan ilgili olmadığından burada detaylarına girmiyoruz. Buna ek olarak denebilir ki, kısmi üretkenlik ölçümlerinde emek üretkenliği konusu daha yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Clark, 1994: 22).

artabileceği söylenebilir. Bir diğer ifadeyle, daha az işçi ile aynı miktarda ya da daha fazla miktarda üretim yapılabilirse, mevcut işçi düzeyi başına üretkenlik artar.

Ne var ki, üretkenlik kavramını her zaman basitçe girdi-çıkı ilişkisine indirgemek mümkün değildir. Zira her işkolu buna müsait bir karakter taşımamaktadır. Çalışmada temel alınan konaklama sektörü de buna müsait olmayan sektörlerden biridir. Nitekim bazı yazarlar emek üretkenliğini ölçmek için iki ayrı yöntem bulunduğunu belirtmektedirler. Birincisi, doğrudan doğruya çıktı düzeyine bakılması, ikincisi ise çalışanlara anket uygulanmasıdır (Clark ve Kirk, 1997: 26). Gerçekte bunların “alternatif seçenekler” olarak ileri sürülmediği düşünülmektedir. Kanımızca, iki ayrı teknikten söz edilmesi doğrudan çıktının gözlenmesi olgusunun her yerde mümkün olamamasıdır. Belki, “eğer somut bir çıktının açıkça gözlenemediği bir ortam söz konusu ise üretkenlik diye bir endişe de olmamalıdır” deyip meseleyi sonlandırmakta mümkündür. Ama böyle bir yargı çok tatmin edici görünmemektedir. Örneğin, çalışanın iş konusundaki isteksizlik ve uyuşukluğunun açıkça gözlenebilen somut sonuçları olmasa ve ortada bir sonuç yokmuş gibi görünse bile, doğrudan gözlenemeyen bazı olumsuz sonuçların olması pekala mümkündür. Yönetim teorisi içerisinde “insan” kavramının kendine geniş bir yer bulunmuş olması da bu hususu desteklemektedir. Bu nedendir ki, son dönem çalışmalarda da anket yöntemi sıklıkla tercih edilmektedir. Buna yönelik olarak geliştirilmiş çeşitli anketlerin yazında yer edindiği de söylenebilir. Bu çalışmada benzer gerekçelerle anket yaklaşımı benimsenmiştir. Gerek çalışmada kullanılacak anket, gerekse de yazında yer alan diğer anketler hakkında ileriki kısımlarda bilgi verilecektir.

Örgütlerde emek üretkenliği, elbette ki öncelikle çalışanın kendi davranışı, bilgisi, becerisi ve eğitimi gibi faktörlerden etkilenmektedir (Bashirov, 2015: 181). Aynı zamanda çalışanın içinde bulunduğu sosyal ortamın da üretkenlik üzerinde etkisi olabilir. Bunun yanında, yönetsel uygulamalar ve işyerindeki çalışma ortamı da çalışanların üretkenliklerini etkileyebilir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, emek üretkenliğini etkileyen faktörler konusunda en çok öne çıkan başlıklar; Yönetsel ve Örgütsel Faktörler, Fiziki Faktörler ve Sosyal ve Psikolojik Faktörler şeklindedir.

3.3.1. Örgütsel Faktörler

Yönetim, bir işletmenin her türlü faaliyetinin etkili ve verimli bir şekilde bir araya getirilmesi ve düzenlenmesinde en önemli fonksiyonlardan birini icra etmektedir. Bu nedenle işletme yönetiminin, çalışanların örgütün amaçlarını tam olarak kavrayabilmesi noktasında büyük bir sorumluluğu bulunmaktadır. Bu

başarılabilirse, çalışanlar iş davranışlarına uygun şekilde kendilerinden beklenen rolleri sergileyebilir (Yalın, 2010: 209) ve beklenen çıktılara ulaşabilirler.

Bunu başarabilmek için işletme yönetimine düşen önemli görevlerden biri, işe doğru elemanları seçmektir. Böylelikle en iyi şekilde çalışacak, kendini geliştirip yeni şeyler öğrenebilecek ve özel bir yönlendirmeye gerek duymayacak çalışanlar aracılığıyla işletmenin üretkenlik seviyesi artırılabilir (Hunter vd., 1990: 38; Pfeffer, 1995: 28). İşe alım sürecinin, doğru insanları seçme dışında bir de sembolik yönü vardır. Katı bir eleme sürecinden geçen adaylar, performans beklentisinin de yüksek olabileceğini düşünerek buna uygun davranışlar sergilemeye daha çok dikkat edebilirler (Pfeffer, 1995: 28).

İşletmelerin beklenen çıktılara ulaşabilmesinin bir diğer yolu, işletme içerisinde iş süreçleri, yönetim uygulamaları vb. konular hakkında alınacak kararlarda çalışanların aktif katılımının sağlanmasıdır (Black ve Lynch, 2001: 439). Özellikle örgütsel değişim dönemlerinde işletmenin, çeşitli toplantılar, çalışma grupları ya da resmi-gayri resmi görüşmeler vb. aracılığıyla en alt çalışanlarına kadar düşünceleri alması, bir diğer ifadeyle, karar verme mekanizmasının merkezîyetçilikten uzaklaştırılarak tabana yayılması (Pfeffer, 1995: 34), olumlu örgüt iklimini sağlayabilecek ve çalışanların üretkenliklerini artırabilecektir (Singh, 2010: 102). Ayrıca benzer olarak kimi kararlarda çalışanlara özerklik ve güç vermenin de üretkenlik üzerinde olumlu yansımaları görülebilecektir (Chang ve Liu, 2008: 1444). Bu özerklik ile hiyerarşik bir sistemden, çalışanların kendi iş süreçleri hakkında fikir yürüttükleri ve karar verdikleri bir sisteme geçilebilir¹⁷. Böylelikle çalışanlar kendi iş süreçlerini koordine etme ve denetleme gücüne erişerek daha üretken hale gelebilirler. Örneğin, Levi'S markasının ABD'de bulunan kot pantolon tesislerinde, yeni forklit alımına çalışanlar da katılarak, araçlar için gerekli standartları belirlemiş ve tedarikçiler ile görüşerek nihai kararı vermişlerdir. Böylelikle işletme, hem tasarruf etmiş hem de tesis için en uygun aracı satın almıştır (Pfeffer, 1995: 35).

Günümüz rekabetçi piyasa yapılarında, işletme yönetimlerinin katı ve değişmez bir yönetim anlayışı benimsemeleri düşünülemez. Bunun yerine işletmelerin dış dünyadaki teknolojik, siyasi, ekonomik vb. değişimleri takip eden ve bunlara uyum sağlayabilen bir yönetim anlayışı geliştirmesi elzemdir. Aynı zamanda işgücü piyasasındaki değişimlerin de takip edilmesi ve mevcut çalışanların bu değişimlere çeşitli eğitim faaliyetleri aracılığıyla adapte edilmesi, diğer bir ifadeyle uyumlaştırılması, zorunlu bir konu olarak düşünülebilir (Prokopenko, 1992: 14). Örneğin üretimde kullanılacak yeni bir makine geliştirildiyse, işletmenin bunu

¹⁷ Nitekim son yıllarda işletme yönetimi yazınında kendine yer bulan "personel güçlendirme" kavramı da bu anlama gelmektedir.

satın aldıktan sonra çalışanlarının kullanabilmeleri için eğitimler vermesi, emek üretkenliğini artıracaktır. Örneğin, ABD’de bulunan bir halı fabrikasında, üretimde bilgisayar kullanımına geçildiğinde, mevcut çalışanlar işten çıkarılmak yerine eğitilmiş ve bunun sonucunda üretim miktarı %10 artmıştır (Pfeffer, 1995: 37). Bu noktada çalışanların eğitim faaliyetleri ile beceri gelişimlerinin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Unutulmamalıdır ki, eğitim faaliyetlerinin yüksek meblağlar tutabilen maliyetleri, kısa vadede ortaya çıkarken; yararları uzun vadede ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bu faaliyetlerin sonuçlarının görülmesi için işletmelerin “sabırlı” olması ve bu faaliyetleri ilk gözden çıkarabilecek uygulamalar şeklinde görmemesi gerekmektedir (Pfeffer, 1995: 15).

Eğitimi iki türlü ele almak gerekir (Uğur, 1991: 675). İlki, çalışanın bireysel eğitim seviyesidir ki, bu konuyu doğrudan yönetsel faktörler kapsamında değerlendirmek zordur. Ancak yine de konu hakkında –yeri gelmişken– bu kısımda bilgi verilecektir. Özellikle mesleki eğitimin emek üretkenliğine olumlu katkıları olduğu şüphe götürmez bir gerçek olarak ifade edilebilir (Sweetman, 2002: 158). Zira bu yolla çalışanlar, iş yapma şekillerini doğrudan uygulama sahasında görmekte ve tatbik etmektedir. Bu yolla yapılan eğitim ise iş becerisini daha çok artırmaktadır. Ayrıca şu da ifade edebilir ki, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin yönetsel talimatları anlama ve uygulama becerisi de yüksek olacaktır. Eğitim ile ilgili ikinci konu, işletme yönetiminin sorumluluğunda olan “hizmet içi eğitimler” ya da “iş başı eğitimleri”dir. Bu eğitimler ile çalışanlara işletmenin amaçları, uygulamaları ve çalışanlardan beklentileri gibi konular hakkında bilgi verilerek üretkenlik seviyeleri artırılmaya çalışılmalıdır. ABD’de yapılan bir araştırma sonuçları, işbaşı eğitimlerin üretkenlik noktasında daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre üretkenliğe, çalışma öncesi eğitim %26, işbaşı eğitimi ise %55 oranında katkı sağlamaktadır (Pfeffer, 1995: 13). Yine benzer şekilde Proudfoot vd. (2009) de Birleşik Krallık’ta bulunan bir işletmede, 7 haftalık bir işbaşı eğitim programının ardından çalışanların üretkenliğinin, eğitimi almayanlara göre %5 ile %15 arasında artış gösterdiğini tespit etmiştir.

Yapılacak işbaşı eğitimlerin ise daha çok alt kademe çalışanları kapsamaları önemlidir. Zira üretim işi, daha yoğun bir şekilde alt kademe çalışanlar aracılığıyla yapılmaktadır. Ancak gerçek hayatta işletmelerin becerilerini geliştirmek isteyen alt kademe çalışanlar yerine, üst kademe çalışanlara toplantı yönetmek gibi konularda üç ya da dört kat daha fazla eğitim verdiğine şahit olunmaktadır. Bu konudaki bir başka çalışmada ise ABD’de bir imalat sanayii firmasında üst kademe çalışanların %17’sinin eğitim aldığını, makine operatörlerinde ise bu oranın sadece %4 olduğunu ortaya koymaktadır (Pfeffer, 1995: 15). Görüldüğü üzere eğitim faaliyetleri her ne

şekilde olursa olsun (işletme içinde ya da dışında, üst ya da alt kademe çalışanlara yönelik vb.) emek üretkenliği üzerinde olumlu gelişmeler meydana getirmektedir. Zira bu tespit, yazındaki birçok araştırmada da dile getirilmektedir (Min ve Tsang, 1990; Mason vd., 1992; Black ve Lynch, 1996; Sweetman, 2002; Dearden vd., 2006; Hara, 2014; Liu ve Lu, 2016).

Üretkenliği etkilemesi bakımından bir örgütün en önemli fonksiyonlarından bir diğeri, yapılacak işin tam olarak ne olduğunu ve iş sonucunda ne beklendiğini net bir şekilde ortaya koymak ve işle ilgili yapılmaması gereken şeyleri işten tasfiye etmektir (Sibson, 1991: 1; Drucker, 1999: 85). Örneğin, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim üyeleri sınıflarda ders vermek, öğrencilere danışmanlık yapmak ya da araştırma yapmak yerine zamanlarının büyük bölümünü komite toplantılarına ayırmaktadır (Drucker, 2014: 180). Bir başka örnekte hemşireler, hastanelerde vakitlerinin büyük bölümünü hastalarla ilgilenmek yerine onların bilgi ve becerileri ile daha az ilgisi olan evrak doldurmak ya da fatura hazırlamak gibi işlerle uğraşmaktadır (Drucker, 1999: 85). Bu örneklerde görüleceği üzere, çalışanlar yapılmaması gerekenler üzerinde fazla vakit harcayarak üretkenliklerini düşürmektedirler. Bir diğere örnek de ise ABD’de önde gelen bir sigorta şirketi yapılmaması gerekenleri, işten tasfiye ederek üretkenliği artırmıştır. Şöyle ki, şirket çok büyük hasarlar dışındaki diğere hasarlarda, her zaman yaptığı gibi 30 kalemi kontrol etmek yerine sadece dört kalemi kontrol ederek, hasar giderme bölümünün üretkenliğini beş kat (ortalama hasar işlem süresini 15 dakikadan 3 dakikaya indirerek) artırmayı başarmıştır (Drucker, 2014: 178).

Yönetmel ve örgütsel faktörler başlığı altında incelenebilecek bir diğere konu ücretlerdir. Çalışanlar açısından ücret, gelir kaynağı olması, ekonomik gücü belirlemesi ve bunların yanında sosyal yönden de tatmin sağlayan bir araç olması nedeniyle oldukça önemlidir. Ayrıca ücretlerin tatmin edici olması, yetenekli elemanların işletmeye çekilebilmesi açısından yararlı olabilir. Ek olarak, tatminkâr ücretler, mevcut çalışanların başka şirketlere geçişini engelleyerek, işgören devir hızını da azaltır (Pfeffer, 1995: 28). Ayrıca ücretler piyasadaki oranların üzerindeyse, çalışanlar bu fazla ücreti bir hediye olarak algılayıp daha çok çalışma yönünde davranış geliştirebilirler (Akerlof, 1984: 82). Ücretin önemini göstermesi bakımından Fransa’da yapılan bir araştırmada ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada bir grup çalışana, “Şayet işveren, ücret artışı, haftalık çalışma sürelerinin azaltılması ya da senelik izin süresinin uzatılması şeklinde size üç öneri getirseydi hangisini tercih ederdingiz? şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Çalışanların üçte ikisine yakını ise soruya, ücret artışı şeklinde cevap vermiştir (Yumuşak, 2008: 243). Bu sonuç çalışan açısından yüksek ücretin daha tercih edilir olduğunu ve önemini ortaya

koymaktadır. Aynı zamanda ücretler, emek üretkenliği üzerinde de önemli etkilere sahiptir (Thierry, 2002: 326). Konu hakkında yapılan birçok çalışmada (Dearden vd., 2006; Gomez vd., 2007; Narayan ve Smyth, 2011; Kumar vd., 2012; Tang, 2012; Tang, 2014; Ahammad vd., 2015) ücret ile üretkenliğin doğru orantılı olarak değiştiği ifade edilmektedir. Ayrıca halihazırda kimi işlerde ücret, çalışanın çabası ile orantılı olarak artırılır (Yumuşak, 2008: 243). Diğer bir ifadeyle, kimi işlerde üretkenliğin artışı ölçüsünde ücretler de kendiliğinden yükselmektedir. Örneğin; satış miktarı üzerinden komisyon alımı ve parça başına ücret bu yöntem kapsamında değerlendirilebilir.

Emek üretkenliğinin artması için ücretlerin bir araç olarak kullanılması noktasında işletmelerin bazı çekincelerinin olabileceği, bu noktada akla gelebilecek bir soru olabilir. Hatta buna işletmelerin maliyetlerini artıracacağı savı ile itiraz dahi edilebilir. Ancak Levine (1992: 1107)'nin yaptığı araştırmanın sonuçları göstermiştir ki, üretkenlikte görülen artış, ücret artışının maliyetini karşılayacak derecede, hatta ondan daha fazla oranda gerçekleşmekte ve böylelikle işletmeler bundan kazançlı çıkmaktadır. Ayrıca konuya, işgücü maliyetleri açısından bakılacak olursa, işgücü maliyetlerinin sadece ücretlerden oluşmadığı, bunun yanı sıra çalışanların üretkenliklerinin de göz önüne alındığı akıldan çıkarılmamalıdır. Örneğin ABD'de bulunan ve çalışanlarına sektör içerisinde en yüksek ücreti ödeyen bir otomotiv firmasında, bir arabanın montajı, diğer firmaların yarısı kadar bir sürede gerçekleştiği için, işgücü maliyetleri sektör ortalamasının altında kalmaktadır (Pfeffer, 1995: 28). Bir başka örnek yine ABD'de bulunan iki toptancı firmasından verilebilir. Costco isimli firmada, çalışanların yıllık ücretleri ortalama olarak \$33,218 iken, Sam's Club isimli firmada \$23,962 olarak gerçekleşmektedir. Personel başına işletme karı ise Costco isimli firmada \$13,647; Sam's Club isimli firmada \$11,039 olarak gerçekleşmektedir (Cascio, 2006: 242-243). Görüldüğü üzere çalışanlarına daha yüksek ücretler ödeyen Costco isimli firmada, emek üretkenliği olarak ifade edilebilecek olan çalışan başına getiri miktarı daha yüksek düzeydedir.

Emek üretkenliği üzerinde etkili olan ve ücret kapsamında değerlendirilebilecek olan bir diğer konu, bireysel performansın ödüllendirilmesi ya da daha açık bir ifadeyle, çalışanlara teşvik primi verilmesidir. Buna göre çalışanlara özel performansları nedeniyle ikramiyeler verilmekte ve onların daha yüksek bir performans ile çalışmasına zemin hazırlayarak üretkenlik seviyeleri artırılmaya çalışılmaktadır. Ancak bu konuda kalite uzmanı Deming farklı bir görüş dile getirmektedir (Pfeffer, 1995: 30):

“Bireysel performansa dayalı derecelendirme kısa vadede performansı artırıyor, ancak uzun vadeli planlamayı mahvediyor, elemanları korkutuyor, ekip çalışmasını yok ederek düşmanlığa yol açıyor”

Nitekim Deming'in bakış açısını tam olarak desteklemese de Dickinson ve Gillette, (1994) yaptığı araştırmada, performansa dayalı teşvik sistemi ile üretkenliğin arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını rapor etmektedir. Ancak yazında konu hakkında yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak performansa dayalı teşvik sisteminin üretkenliğe olumlu yansıdığına dair bulgular sunulmaktadır (Booth ve Frank, 1999; Lazear, 2000; Lavy, 2009; Goodman ve Turner, 2013). Kaufman (1992) ise ABD'de bir çeşit performansa göre ödüllendirme sistemi olan Improshare programını uygulayan şirketler üzerinde yürüttüğü araştırmasında, bu programı uygulayan şirketlerde üretkenliğin ilk yıl %8, üç yılın sonunda %17,5 oranında arttığını tespit etmiştir. Jones vd. (2010) ise benzer bir araştırmayı 1999-2005 yıllarını kapsayacak şekilde Finlandiya'daki bir gıda işleme tesisinde yapmış ve altı yıllık süre zarfında performansa dayalı teşvik sisteminin üretkenliği %9 ile %20 arasında artırdığını tespit etmiştir.

Çizelge 3.1. Çalışanların ve Yöneticilerin Motivasyon Unsurlarına Bakış Açıları

Yöneticilerin, Çalışanların İstekleri Konusundaki Düşünceleri	Gerçekte Çalışanların İstekleri	
1	İyi Ücret	5
2	İş Güvenliği	4
3	Terfi ve İlerleme	6
4	İyi Çalışma Şartları	7
5	İşi İlgi Çekici Bulmaları	1
6	Anlayışlı Bir Disiplin	10
7	Çalışanlara Vefa	8
8	Yapılan İşlevin Hakkıyla Takdir Görmesi	2
9	Şahsi Problemlerinde Onlara Yardım Edilmesi	9
10	Olan Bitenlere Dahil Edildiği Hissi	3

(1: En Çok Önemli; 10: En Az Önemli)

Kaynak: Şahin, 2004: 526.

Emek üretkenliğini etkileyebilecek bir diğer faktör, çalışan motivasyonunun sağlanmasıdır. Motivasyon konusunun, esasında bireysel bir unsur olması nedeniyle “sosyal ve psikolojik faktörler” başlığı altında incelenmesi daha uygun olabilirdi. Ancak yönetimsel uygulamaların da çalışanların motivasyonunu sağlamada önemli rolleri vardır. Burada da bu yönetimsel uygulamalardan bahsedilecek olması nedeniyle konu, bu başlık altında incelenecektir. Öncelikle, motivasyonun, bireyleri

belirli bir hedef için harekete geçiren güç olarak tanımlandığı ve üretkenlik ile yakından ilişkili olduğu söylenmelidir. İşyerinde, çalışanların motivasyonunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır ve bunları önem dereceleri dahilinde bilmek oldukça önemlidir. Bu noktada Şahin (2004)'in verdiği bilgiler dikkat çekicidir (Çizelge 3.1.). Ayrıca çizelgede yöneticilerin ve çalışanların motivasyon unsurları bakımından karşılaştırılması da yapılmıştır. Çizelgede, çalışanların motivasyonunu etkileyen 10 madde sıralanmıştır. Görülebileceği üzere, bu konuda yöneticilerin ve çalışanların düşünceleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, ücret konusu yöneticilere göre, çalışanların motivasyonunu sağlamada en önemli unsur iken, gerçekte çalışan motivasyonu açısından en önemli unsur, işin ilgi çekici olmasıdır.

Genel manada çalışan motivasyonunun sağlanması, üretkenliğe olumlu şekilde yansımaktadır (Grant, 2008; Ahammad vd., 2015). Bununla birlikte, bir işletmede çalışanların motivasyonunu etkileyen birçok değişken vardır. Örneğin, adil bir terfi sisteminin varlığına dair inanç, çalışanların daha motive bir şekilde çalışabilmesine kapı aralayabilir. Nitekim çizelgede buna dair bir veri gözükmemektedir. Ayrıca yükselmelerin, mümkün olduğunca işletme içinden yapılması, mevcut çalışanları daha iyi performans gösterme yönüyle teşvik de edebilir (Huselid, 1995: 642). Bu konuda, Lissoni vd. (2011) bilimsel üretkenlik ile ilgili olarak yapmış olduğu çalışmada terfi sisteminin önemli bir güdüleyici faktör olduğuna değinmektedir.

Yönetsel ve örgütsel faktörler kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer husus, örgütsel iletişim konusudur. Yapılan bazı çalışmalarda (Clampitt ve Downs, 1993; Okoro ve Washington, 2012) iletişimi iyi bir şekilde gerçekleştirebilen örgütlerdeki üretkenlik seviyesinin, bunu başaramayan örgütlere göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Hatta bu konuda Clampitt ve Downs, (1993: 13) ast-üst arasındaki iletişimin, çalışanların kendi aralarındaki iletişime göre üretkenlik üzerinde daha önemli olduğunu tespit etmiştir.

3.3.2. Fiziki Faktörler

Fiziki faktörler ile işyerinde çalışanı etkileyen her türlü koşul akla gelmelidir (Ali vd., 2013: 68). Bunlara, işyerinin, havalandırma, gürültü-titreşim düzeyi, aydınlatma, sıcaklık değerleri, nem, temizlik ve bakım yönünden yeterli olması, kullanılan üretim araçlarının uygunluğu gibi koşullar örnek verilebilir (Uğur, 1991: 674; Bashirov, 2015: 186). Bunlar, (son dönemde üzerinde oldukça fazlaca durulan) işyerinde ergonomi koşullarının sağlanması kapsamında da ele alınmaktadır. Ergonominin temel amacı, işin ve işyeri ortamının insan anatomisine ve fizyolojisine uygun bir biçimde düzenlenmesi olarak belirtilmektedir (Camkurt, 2007: 86). Kimi çalışmalarda (Smith ve Bayeh, 2003; Pandey vd., 2013: 1883) işyerinde yapılacak

bu gibi ergonomik düzenlemelerin, üretkenliği %2,4 ile %15 arasında artırdığı, kimi çalışmalarda (Ali vd., 2013) ise bu düzenlemeler ile üretkenlik arasında pozitif bir korelasyonun ($r=,27$) olduğu ileri sürülmektedir.

Çalışma koşullarından kaynaklanan faktörler kapsamında iş kazaları, meslek hastalıkları ve çalışma süreleri (çalışma saatleri, molalar, vardiya saatleri) ile ilgili konular da ele alınmaktadır. Bu faktörlerin de emek üretkenliği üzerinde etkisi bulunmaktadır. Örneğin, iş kazalarının meydana gelmesi, üretimin durmasına ve mevcut çalışanın yerine başka birinin çalıştırılmasına, böylelikle de çıktıda azalmalara neden olabilir. Bütün bunlar emek üretkenliği ile birlikte örgütteki toplam üretkenliğin de olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Aynı şekilde kötü çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri nedeniyle oluşan yorgunluk da çalışanların üretkenliğini düşürebilir.

Denilebilir ki, çalışma hayatında emek haricindeki diğer üretim faktörleri, mekanik komutlarla hareket ederler ve bu nedenle de hiçbir zaman aldıkları girdiden fazla çıktı veremezler. Ancak emek faktörü, yaratıcılığı sayesinde girdilere göre daha fazla çıktı üretebilir. Bu nedenle eğer işyerinde uygun çalışma koşulları ve ortamı oluşturulursa, emek üretkenliği de artmış olur (Bashirov, 2015: 186).

Burada, emek üretkenliği üzerinde etkisi olması bakımından teknoloji üzerinde de durulmalıdır. Teknolojik gelişmelerle desteklenmiş üretkenlik artışları, öncelikle ülkelerin sürdürülebilir büyümeyi sağlayabilmesi ve uluslararası rekabet gücü elde edebilmesi bakımından oldukça önemlidir¹⁸ (Taymaz vd., 2008: 19). Teknoloji aracılığıyla üretim faktörlerini asgari düzeyde kullanarak işletme düzeyinde maksimum çıktıyı elde edebilmek mümkündür (Yalın, 2010: 208). Özellikle otomasyon sistemlerinin yaygınlaşması, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yaşanan gelişmeler neticesinde emek faktörü ve dolayısıyla işletmeler daha üretken hale gelebilmiştir (Prokopenko, 1992: 12). Bu noktada imalat sanayiinin diğer sektörler göre daha önemli olduğunu ifade edebiliriz. Çünkü imalat sanayii, yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve diğer sektörler yayılmasında anahtar rol oynamaktadır. Bu nedenle de imalat sanayii, hizmet sektöründeki emek üretkenliğinin artmasına doğrudan etkide bulunur. Örneğin hizmet kesiminde üretkenliğin artmasını sağlayan haberleşme ve ulaşım araçları ile bilişim teknolojileri, imalat sanayileri tarafından geliştirilmekte (Taymaz ve Suiçmez, 2005: 15) ve hizmet sektöründeki üretkenliğe katkı sağlamaktadır (Gera vd., 1999: 401; Sigala, 2003: 1224; Ham vd., 2005: 282).

¹⁸ Öyle ki, Solow'un Büyüme Muhasebesi yaklaşımında ekonomik büyümenin üç temel faktöründen biri (sermaye stoğu ve emek miktarı ile birlikte) teknoloji düzeyidir (detaylı bilgi için bkz. Taymaz vd., 2008: 21-23).

3.3.3. Sosyal ve Psikolojik Faktörler

Son yıllarda, işletmelerin sahip olduğu “emek gücü” rekabette üstünlüğün en önemli silahlarından biri haline gelmiştir. Elbette ki, geleneksel başarı kaynakları olarak ifade edilen ürün ve süreç teknolojileri, mali kaynaklara ulaşabilme, ölçek ekonomisi gibi faktörler de hala rekabet avantajı sunabilmektedir. Ancak bunların etkisinin günümüzde eskisi kadar olabildiğini söylemek oldukça zordur (Pfeffer, 1995: 5). Zira son yıllarda işletmelerin sahip olduğu “emek gücü” bu faktörlerden daha önemli hale gelmiş durumdadır. Ayrıca şu da bir gerçek ki, bazı mikro konularda –kimi zaman– çalışanların bilgisi ve becerisi, işletme yöneticilerinin bilgisi ve becerisinden daha ileride olabilmektedir (Sibson, 1991: 26). Bu nedenle de doğrudan “emek gücünü” ilgilendiren sosyal ve psikolojik faktörlerin ele alınması üretkenliği etkilemesi bakımından oldukça önemlidir.

Çalışan motivasyonunun sağlanması emek üretkenliğinin sağlanması bakımından önemli psikolojik faktörlerden birisidir. Ancak buna yönetsel ve örgütsel faktörler başlığı altında değinildiğinden burada tekrar edilmeyecektir.

Birinci bölümde, iş tatmininin, işletmelerin ve çalışanların karşılıklı beklentilerinin ne derece karşılandığı ile ilgili bir tutum olduğunu ve ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, sağlık sigortası hakkı gibi birçok faktörden etkilendiği ifade edilmişti. İş tatmini, çalışanların işle ilgili davranışlarına doğrudan etki etmektedir. Bu davranışlar arasında emek üretkenliği de bulunmaktadır (Pfeffer, 2007: 118). Yapılan çalışmalarda (Ostroff, 1992; Böckerman ve İlmakunnas, 2012), iş tatmini sağlanmış çalışanların daha üretken olduklarına dair bulgular sunulmaktadır. Judge vd. (2001) ise yaptıkları meta-analiz çalışmasında iki değişken arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısını 0,30 olarak tespit etmiştir. Ek olarak, ABD’de çelik fabrikalarında yapılan bir araştırma sonuçları göstermektedir ki, iş tatmini daha yüksek olan işletmelerde emek üretkenliği düzeyi diğer işletmelere göre %34 daha yüksek olarak gerçekleşmektedir (Pfeffer, 2007: 125). Bu sonuç, iş tatmini sağlanmış çalışanlar aracılığıyla, aynı zaman diliminde daha fazla üretim yapılabileceği şeklinde de yorumlanabilir.

Kişilik özelliklerinin, üretkenlik ile ilişkili olduğuna dair yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda genel manada beş faktörlü kişilik envanteri kullanılmıştır. Beş faktörlü kişilik envanterinde kişilik, dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş alt boyuta ayrılmakta ve kişiliğe dair genel bir tanımlama yapmaktadır (Horzum vd., 2017: 399). Üretkenlik ve kişilik özellikleri özelinde yapılmış çalışmalardan Rothmann ve Coetzer (2003)’in elde ettiği sonuçlara göre, dışa açık bir kişiliğe sahip olanların, duygusal dengeye sahip olanların (duygularını daha kolay kontrol edebilenler) ve deneyime

açıklık dereceleri yüksek olanların işyerindeki üretkenlik seviyeleri de yüksek olmaktadır. Barrick ve Mount (1991) ise üretkenlik bakımından en önemli kişilik boyutunun, düzen, titizlik, yeterlilik, başarı çabası, öz-disiplin, görevşinaslık ve tedbirlilik gibi alt boyutlara sahip olan (Somer vd., 2002: 23), özdenetim olduğunu ortaya koymuştur. Barrick vd. (2001)'de benzer bir sonuca ulaşmış ve özdenetim boyutunun, üretkenlik üzerinde en fazla etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca bu araştırmalarda, özdenetim boyutundan sonra duygusal denge boyutunun geldiği de belirtilmektedir.

Sosyal ve psikolojik faktörler başlığı altında incelenebilecek bir diğer konu, sosyal destektir. Park vd. (2004) işyerindeki sosyal desteğin üretkenlik üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Feldman vd. (2002) ise daha detaylı olarak sosyal desteği aile, iş arkadaşı, şef ve birim amirinden sağlanacak şekilde dört ayrı kategoride ele aldığı çalışmada, sadece şefin sağladığı sosyal desteğin üretkenlik üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde bahsi geçen psikolojik sözleşme konusunun da üretkenlik üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Psikolojik sözleşme, "her iki taraf arasında birbirlerinin normlarına uyacaklarını addeden örtük, yazılı olmayan bir anlaşma" olarak tanımlanmaktadır (Seçer, 2007: 192; De Cuyper ve De Witte, 2006: 396). Psikolojik sözleşmenin ihlali, İG'de olduğu gibi, iş üretkenliğini de olumsuz etkilemektedir. Çünkü bu ihlal karşısında çalışan, kendisine verilen sözlerin tutulmadığı düşüncesi ile işyerinde olumsuz davranışlar geliştirebilmekte ve iş üretkenliği de olumsuz yönde değişebilmektedir (Costa ve Neves, 2017: 125).

Bir toplumun çekirdek felsefesi olarak, üyelerinin değerlerini ve davranış biçimlerini şekillendiren kültür, ülkelerin genel ekonomik performansları üzerinde olduğu gibi (Mathers ve Williamson, 2011: 231) emeğin üretkenliği üzerinde de (Wright vd., 2008: 798) etkili olması bakımından incelenmesi gereken bir diğer konudur. Çünkü toplumsal kültür, toplumun içinden gelen bireyler olarak yöneticiler ve çalışanlar arasındaki felsefeyi, değerleri, davranış biçimlerini ve çalışma şekillerini etkilemektedir (Prokopenko ve North, 2011: 58). Örneğin, Çinliler çok çalışmayı ve tasarruf etmeyi birer erdem sayan kültürel yapılarının da (Prokopenko ve North, 2011: 90) etkisi ile son dönemde büyük ekonomik başarılar göstermektedir. Benzer şekilde işyerinde çalışanlar arası iletişimi, bilginin ve yenilikçi düşüncenin yayılmasını kolaylaştırması nedeniyle teşvik eden Japon işyeri kültürü de emek üretkenliğinin artmasına olanak tanımaktadır (Erez, 1992: 59).

Yazında, kültür ve üretkenlik ilişkisi üzerine yapılmış çalışmalardan kimilerinde işletmelerdeki kültürel çeşitliliğin, işletmenin genel üretkenliğini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu çalışmalardan bazılarında (Parrotta vd., 2014; Trax vd.,

2015), işyerindeki kültürel çeşitliliğin üretkenliği olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Buna neden olarak işyerindeki kültürel çeşitlilik temelli bazı engellerin (örneğin, dil, davranış kalıpları, insani ilişkileri kurma ve sürdürme biçimi gibi faktörlerin kültürden kültüre farklı olabilmesi), potansiyel bilginin çalışanlar arasında yayılmasını zorlaştırdığı ve çalışanlar arasındaki sosyal bağları ve güven duygusunu zayıflattığı ileri sürülmektedir (Parrotta vd., 2014: 145). Kimi çalışmalarda ise işyerindeki kültürel çeşitliliğin, problem çözme ve karar alma süreçlerine farklı bakış açıları getirdiği ve kolaylaştırdığı (Berliant ve Fujita, 2008: 1251), üretim süreçlerine yeni fikirler ile katkıda bulunması gibi nedenlerle (Parrotta vd., 2014: 145), üretkenlik üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir (Hong ve Page, 2001, 2004).

Emek üretkenliğini etkilemesi bakımından incelenmesi gereken konulardan birisi de iş-aile çatışmasıdır (Pfeffer, 2007: 117). İş-aile çatışması, bireylerin iş ortamı ve aile içerisinde sahip olduğu rollerin birbiri ile uyumsuz olması ve hatta çatışır hale gelmesi sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır (Kossek ve Ozeki, 1999: 8). İş ortamındaki problemlerin aile içerisine de yansımaları şeklinde ortaya çıkan bu çatışma sonucunda bireylerin aile içerisindeki ilişkileri zarar görmektedir. Aile ilişkilerinin zarar görmesi karşılığında ise iş ortamında bireylerin motivasyonları düşebilmekte ve böylelikle iş davranışlarının olumsuz yönde değişmesi nevinde bir başka olumsuz sonuç beraberinde gelmektedir (Frone, 2000: 889; Carlson ve Kacmar, 2000: 1033). Özellikle 1970'li yılların ortalarından itibaren kadınların da işgücüne katılımının artması ile bu konu yaygın bir şekilde konuşulmaya başlanmış ve çeşitli araştırmalara konu edinmiştir (Evans vd., 2004: 2; Kossek, 2006: 55). Bu araştırmaların bazılarında iş-aile çatışmasının üretkenlik üzerindeki etkileri de tespiti çalışılmıştır. Bu konuda yazın incelemesi yapan Kossek ve Ozeki (1999: 16), iki değişken arasında negatif bir korelasyonun ortaya çıktığını rapor etmektedir. Ayrıca kimi çalışmalarda, işyerinde çalışanlara aile içi ilişkileri desteklemeye yönelik olarak bilgilendirmeler ya da programlar yapılmasının üretkenliği artırdığı ifade edilmektedir (Eby vd., 2005; Aryee vd., 2013).

Yazındaki çalışmalar incelendiğinde kimi demografik değişkenlerin de emek üretkenliği üzerinde etkilerinin olduğu gözlenmektedir. Bu değişkenlerden biri olan cinsiyetin üretkenlik ile ilişkisi yazında -genel manada- bilimsel üretkenlik açısından ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmalardan, Kyvik ve Teigen (1996) kadınların erkeklere göre daha üretken oldukları sonucuna ulaşmıştır. Stack (2004), Fox (2005) ile Sotudeh vd. (2018) ise erkeklerin daha üretken olduklarını tespit ederken; Black ve Holden (1998) ile Carr vd. (1998) bu iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çocuk sahibi olup olmama, çocukların hangi eğitim seviyesinde oldukları ya da okula gidip gitmedikleri meseleleri de, emeğin üretkenliğini etkilemektedir. Örneğin Hunter ve Leahey (2010), çocuğun dünyaya gelmesi ile emeğin üretkenliğinin düştüğünü ve bunun kadınlarda daha belirgin olduğunu ifade etmektedir. Kyvik ve Teigen (1996) de buna benzer bir sonuç ile çocuk sahibi olan kadınların, olmayanlara göre daha az üretken olduklarına değinmektedir. Fox (2005) ise bu çalışmalardan farklı olarak okul öncesi dönemde çocuğu olan kadınların, çocuğu olmayanlara ya da çocuğu okul yaşında olan kadınlara göre daha yüksek üretkenliğe sahip olduklarını iddia etmektedir. Stack (2004) da yine çocuk sahibi olmanın üretkenliği artırdığını ve bunun en fazla belirgin olduğu grubun okul öncesi dönemde (0-6 yaş) çocuğu olanlar olduğunu ifade etmektedir.

Emeğin üretkenliğini etkileyen demografik değişkenler kapsamında yaş faktörü üzerine de sıklıkla araştırma yapılmıştır. Zira emek faktörünün daha üretken olabilmesi, emeğin yeteneklerine (fiziksel ve zihinsel) bağlı olduğu kadar eğitimi ve deneyimine de bağlıdır. Deneyim ise yaş ile birlikte artmaktadır (Cardoso vd., 2011: 96). Bu noktadan hareketle, yaş ile birlikte üretkenliğin de doğru orantılı bir şekilde artması ve bireyin emeklilik zamanı geldiğinde zirveye ulaşması beklenebilir. Ancak yapılan çalışmalar bunun, bu şekilde cereyan etmediğini ortaya koymaktadır. Zira kimi araştırmacılar (Skirbekk, 2004: 143; Skirbekk, 2008: 195) yaş ile üretkenlik ilişkisinin eğrisel bir yapıda, daha açık bir ifadeyle ters U-şeklinde olduğunu düşünmektedirler. Buna göre bireyin çalışmaya başladığı ilk yıllarda üretkenlik seviyesi en düşük olmakta, belli bir süre sonra da en üst düzeye çıktıktan sonra çalışma hayatının sonlanmasına yakın dönemlerde tekrar düşmektedir. Hangi yaş diliminde ya da bireyin çalışmaya başladığı kaçınıcı yıldan sonra üretkenliğin en üst düzeye ulaştığı konusunda ise yazında farklı fikirler mevcuttur. Örneğin Avolio ve Waldman (1994: 434)'ın araştırması, 25-34 yaş aralığında; Ilmakunnas vd. (2004)'nin araştırması ise 40 yaş civarında fiziksel ve zihinsel yeteneklerin en üst seviyeye çıktığından hareketle üretkenliğin de bu yaş aralığında/döneminde en üst seviyeye çıkacağına dair veriler sunarken, Mahlberg vd. (2013: 576) ise daha yüksek bir yaş seviyesi olan 49 yaşın üstünde üretkenliğin maksimum seviyeye çıktığını ifade etmektedir. Skirbekk (2004: 143) ile Cardoso vd. (2011)'nin araştırmaları ise bu konuda yaş aralığının 50-54 bandına gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Farklı araştırmacılar ise konuya çalışma yılı açısından bir bakış açısı getirmektedir. Örneğin; Jones (2005) çalışma hayatının başlangıcından sekiz yıl sonra, Ericsson ve Lehmann (1996) ise on yıl sonra üretkenliğin en üst seviyeye çıkacağını ifade etmektedir. Ayrıca üretkenliğin hangi yaş diliminde ya da çalışma hayatının kaçınıcı yılında en üst seviyeye çıkacağı meselesi sektörlere göre de

değişebilir. Hatta bu, aynı sektörde yer almalarına rağmen şahsi özelliklerin (fiziksel ve zihinsel yetenekler, eğitim düzeyi vb.) farklı olması gibi nedenlerle bireyden bireye de değişebilir (Ericsson ve Lehmann, 1996; 277-278). Örneğin, bilimsel üretkenlik bakımından en üst düzey dönem, tarih disiplindeki bilim adamlarında matematik disiplinindekilere göre 12 yıl daha gecikmeli olmaktadır (Skirbekk, 2008: 193). Yazında, yaş ile üretkenlik arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını düşündürten çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Göbel ve Zwick (2012) hizmet ve imalat sektörleri çalışanlarını kapsayan çalışmalarında üretkenliğin, yaşın artması ya da azalması konusundan bağımsız olduğunu tespit etmişlerdir.

3.4. İş Güvencesizliğinin İş Üretkenliğine Etkisi

Yazında, İG ile iş üretkenliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan birçok araştırmancının yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların bir kısmında İG'nin doğrudan iş üretkenliğine olan etkisi değil de iş performansı üzerindeki etkisi konu edinmiştir. Ancak bunlar da bu araştırma açısından değer taşımaktadır. Çünkü iş performansı ve iş üretkenliği yakından ilişkili olan ve birbirini doğru yönlü olarak etkileyen iki kavram olarak düşünülebilir. Dolayısıyla, bu çalışmalarda bahsedilen iş performansı kavramı, iş üretkenliği kapsamında ele alınabilir.

İşinin geleceği hakkında belirsizlik yaşayan ve İG hisseden kimi çalışanlar, çalıştıkları süre boyunca akıllarındaki şu soru ile mücadele edebilirler: "İşimi kaybedeceğim bir ihtimal değil de kesinlik içeren bir durum ise neden daha sıkı çalışayım?" Bu soruya yanıt olarak çalışanlar zihinlerinde şu düşünceyi taşıyabilirler: "Eğer işimin geleceği belirsizse mecbur olduğum için ve başka bir iş bulana kadar çalışırım ama isteksiz ve gönülsüz!" (Clark, 2005: 38-39). Bu isteksizlik ve gönülsüzlük, İG hisseden çalışanların iş üretkenliği düzeylerinin, İG hissetmeyenlere göre daha düşük olmasına zemin hazırlayabilir (Holm ve Hovland, 1999: 160). Nitekim farklı sektörlerde yapılan bazı çalışmalarda (Roskies ve Louis-Guerin, 1990; Armstrong-Stassen, 1993; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Rosenblatt vd., 1999; Ruvio ve Rosenblatt, 1999; King, 2000; Aslan, 2011; Schreurs vd., 2012; Mader ve Niessen, 2017) bu ifadeleri destekleyen sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Ek olarak, farklı yazarlarca (Cheng ve Chan, 2008; Gilboa vd., 2008) yapılan meta-analiz çalışmalarında, bu iki değişken arasında düşük şiddette negatif bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. İG, çalışanların iş üretkenliği düzeylerine etki ettiği gibi, genel olarak, örgütsel performans üzerinde de olumsuz bir etkiye sahip bir değişken olarak görülebilir. Zira Reisel vd. (2007)'nin ABD'de yaptığı araştırma, İG'nin örgütsel performans ile de düşük şiddette negatif bir korelasyona sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

De Cuyper ve De Witte (2006) bahse konu değişkenler arasındaki ilişkiyi, turizm sektörünü kapsamasa da bu çalışmada üzerinde duralacak konu olan geçici ve sürekli çalışma açısından kıyaslayarak incelemiştir. Sonuçlara göre İG ile iş üretkenliği arasında negatif bir ilişki mevcutken; geçici ve sürekli çalışanlar açısından bir kıyaslama yapıldığında bu ilişkinin şiddetinde anlamlı bir değişiklik söz konusu olmamaktadır.

İG, bazı durumlarda iş üretkenliğini artıran bir husus da olabilir (Probst vd., 2007: 479). Eğer işletme için üretkenlik, işten çıkarma konusunda önemli bir değerlendirme kriteri ise İG hisseden çalışanlar üretkenlik düzeylerini artırarak işten çıkarılmama yönüyle avantaj yakalama peşinde olabilirler (Wong vd., 2005: 1394). Örneğin, Bargal vd. (1992) İsrail'de bir fabrikada, gözlem metodu ile yaptığı araştırmada işten çıkarılma tehdidi içerisinde olan çalışanların daha fazla efor sarf ettiklerini ve böylelikle bu çabalarının işte kalma yönüyle ödüllendirileceğini beklediklerini ifade etmektedir. Abramis (1994: 555) ise meseleyi stres ile ilişkilendirerek açıklamaya çalışmaktadır. Araştırmacı, kısa süreli ve düşük yoğunluklu stresin, performans üzerinde pozitif yönde etkisi olduğuna değinmektedir. Çünkü olumsuz etkilere sahip olduğu şüphe götürmez bir gerçek olan stres, kısa süreli ve düşük yoğunlukta olduğu sürece, kişinin motivasyonu ile birlikte performansını da artırmaktadır. Ancak stres yaratıcı faktörler uzun süreli devam ederse bu kez performansı azaltan bir unsur haline alabilmektedir. Bu noktada Abramis (1994), önemli bir stres faktörü olan İG'nin kısa vadede performans üzerinde olumlu etkileri olduğuna değinmekte ve İG tehdidinin uzun sürmesi halinde çalışanlarda performans düşüşleri yaşanabileceğini belirtmektedir.

Dikkat edilirse son belirtilenler, (örneğin Abramis, 1994) İG ile iş üretkenliği arasında basitçe bir ilişkiden ziyade, bu ilişkinin doğrusal mı yoksa eğrisel mi olduğu meselesine tekabül etmektedir. Çünkü stresin süresinin yanı sıra yoğunluğunun düşük olup olmadığına ve yüksek yoğunluklu streste ilişkinin tersine dönebileceğine de atıf yapılmaktadır ki, bu yaklaşım eğrisel bir ilişki öngörmek demektir. Benzer şekilde bu eğrisel ilişkiyi daha açık bir şekilde dile getiren çalışmalar da bulunmaktadır (Brockner vd., 1992; Selenko vd., 2013). Bu çalışmalardan Brockner vd. (1992: 421)'ne göre bu ilişki ters U şeklindedir. Buna göre iş üretkenliği, orta şiddetteki İG algısında maksimum seviyesine ulaşmaktadır. Düşük İG seviyelerinde çalışanların motivasyon seviyelerinin düşük olması, yüksek İG seviyelerinde ise işini kaybetme endişesi, iş bulabilmenin zor olabilmesi gibi düşüncelerin etkisi altında çalışanlar yine düşük motivasyon düzeyine sahip olmakta ve üretkenlik seviyeleri düşük olmaktadır. Selenko vd. (2013: 536) ise bu ilişkinin U şeklinde olduğunu ifade

etmekte ve Brockner vd. (1992)'nin ifadelerinin aksine yüksek seviyedeki İG algısının iş üretkenliğini maksimum kıldığına değinmektedir.

İG ile iş üretkenliği arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla Spector ve Fox'un ortaya koyduğu stres yaratıcı-duygu modeli de stres konusuna odaklanmaktadır. Bu modele göre İG'nin de aralarında olduğu örgütsel stres faktörleri, bireyde yapıcı veya yıkıcı davranışlara yol açmaktadır. Bireyin bu yapıcı veya yıkıcı davranışlardan hangisini göstereceğini belirleyen temel etken ise bireyin örgütsel stres yaratıcı durumu ya da durumları ne derece kontrol edebileceğine olan inancıdır. Birey bunları kontrol edebileceğine inandığı takdirde olumlu, inanmadığı takdirde ise olumsuz iş davranışları sergileyebilecektir (Spector ve Fox, 2005: 162-163).

Öte yandan İG, iş üretkenliğini artırsa bile kimi zaman başka olumsuzlukları beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, Probst vd. (2007: 482) iş kaybı tehdidi yaşayanların nicel olarak yüksek düzeyde çıktı üretseler bile bu çıktıların nitelik olarak düşük kalitede olabileceğine değinmektedir. Bir başka olumsuz sonuç, İG algısı yüksek çalışanların kendilerini ve enerjilerini işletmenin ve müşterilerin üretim ihtiyaçlarını karşılamaya odaklamaları nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu durum çalışanların, işyerindeki güvenlik politikalarına uyma noktasında motivasyon düzeylerinin düşmesine yol açmakta ve bu da iş kazalarına ve yaralanmalarına sebep olabilmektedir (Quinlan, 1999: 432-433; Bohle vd., 2001: 39; Probst, 2002: 211; Lewchuk vd., 2003: 26). Ek olarak Staufenbiel ve König (2010: 103), İG ile iş kazalarını işletme yönetimine raporlama arasında da negatif korelasyon olduğuna değinmektedir. Bu, diğer bir ifadeyle, İG algısı yüksek olan çalışanların, işletme yönetimine iş kazalarını bildirmekten imtina ettiği şeklinde de anlaşılabilir. Bu ise uzun vadede işletmenin elde ettiği kazanımları kaybetmesine neden olabilir. Üstüne bir de iş güvenliği konusundaki örgütsel vurgu, müşteri memnuniyeti ve ürün kalitesi gibi konular kadar değer görmüyorsa iş kazaları ve yaralanmaları daha da artabilir. Bu durumda da artan yaralanmalara bağlı olarak işçi tazminat taleplerinde artış ve azalan genel ürün kalitesi göz önüne alındığında makro düzeydeki kurumsal kazanımlar gözlenemeyebilir.

Staufenbiel ve König (2010: 113), İG ile iş üretkenliği arasındaki pozitif ilişkiye hangi koşullar altında bakıldığının da önemli olduğuna değinmektedir. Yazarlara göre örneğin, şirket birleşmelerinde çalışanların %10'unun işten çıkarılması söz konusu ise ve kriter olarak iş performansı baz alınacaksa, çalışanlar yüksek performans gösterme yönünde bir çabanın içine girebilmektedirler. Ancak bir şirket iflasa çok yakınsa ve çalışanlar da bunun bilincindeyse performanslarını artırma yönünde bir gayret göstermezler. Çünkü bu durumda işlerini koruma yönünde bir avantaj yakalayamayacaklarının farkındadırlar.

İG ile iş üretkenliği arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır (Ashford vd., 1989; O'quin ve Letempio, 1998; Tivendell ve Bourbonnais, 2000; König vd., 2010). Bu durum, konu hakkında meta-analiz çalışması yapan Sverke vd. (2002) tarafından da ileri sürülmektedir. Ayrıca Wang vd. (2015), bu durumu örgütsel adalet algısının aracılık etkisi altında incelemiş ve bunun örgütsel adalet algısının yüksek olduğu işletmelerde geçerli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre İG'nin varlığı söz konusu olsa bile işletmenin işten çıkarma operasyonlarında bunu adil bir şekilde yapacağını düşünen çalışanlar herhangi bir olumsuzluk hissetmeyecek ve üretkenlik seviyeleri de bundan etkilenmeyecektir. Ancak örgütsel adalet algısı düşük olan işletmelerde bu durum geçerliliğini yitirmekte ve İG, iş üretkenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Benzer bir husus Chirumbolo ve Areni (2005)'nin çalışmasında da söz konusudur. Bu çalışmada İG-iş üretkenliği ilişkisini, örgütsel bağlılığın şekillendirdiği tespit edilmiştir. Sonuçlara göre yüksek örgütsel bağlılık şartı altında İG ile iş üretkenliği arasında pozitif bir ilişki görülebilecekken; düşük örgütsel bağlılığın varlığında negatif bir ilişki görülebilecektir.

Buraya kadar ifade edilenlere göre İG ile iş üretkenliği ilişkisi hakkında, yazındaki çalışmaların nihai bir sonucu işaret etmek yerine çeşitlilik arz ettiği söylenebilir (Clark, 2005: 40). Bu nedenle, İG ile iş üretkenliği arasındaki ilişkiyi konu alan hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H2: İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bahse konu iki değişkenin ilişkisi, turizm sektörü açısından incelendiğinde ise sadece Darvishmotevali vd. (2017)'nin İG ile iş performansı ilişkisini incelediği çalışma görülmektedir. Kuzey Kıbrıs'ta dört ve beş yıldızlı otellerdeki ön büro çalışanları ile yapılan araştırmanın sonuçları göstermektedir ki, İG ile iş performansı arasında ters yönlü bir ilişki vardır ($r=-,16$). Buradaki iş performansı değişkeni, iş üretkenliği ile yakından ilişkili olduğu için, turizm sektörü çalışanları açısından İG'nin iş üretkenliğini negatif yönde etkilediği söylenebilir.

Bazı yazarlar (Clark, 2005: 38-39) iş kaybının sadece bir olasılık değil, kesin bir beklenti olması durumunu da İG algısı olarak değerlendirmektedir. Hatta denilebilir ki, yazındaki genel eğilim de bu yöndedir. Mevsimlik işlerde, sezon bittiğinde iş kaybının doğacağı, kesinlikle bilinmektedir. Eğer İG algısı ile iş üretkenliğinin ters yönlü olduğuna inanılıyorsa ve "iş kaybının kesinliği" de, İG algısının maksimum düzeyi olarak görülüyorsa, mevsimlik otel işletmelerinde İG algısının mutlaka daha yüksek ve iş üretkenliğine etkisinin de daha olumsuz

olduğunu peşinen kabul etmek gerekir. Ancak İG algısı ile iş üretkenliği ilişkisi tartışılıyorsa, işin biteceği tarih gelmeden önce bile işin kaybedilmesi olasılığını içeren, ayrı bir İG kavramına gereksinim duyulmaktadır. Sürekli işletmelerdeki İG algısı ve sonuçlarıyla karşılaştırılması gereken İG, asıl bu tür bir İG olmalıdır. Çünkü İG ile iş üretkenliği arasında bir ilişki bulunabileceğine ihtimal verilmesinin temel sebebi, İG'nin endişe ve strese sebep olmasıdır. "Endişe", genellikle belirsizlik durumunda ortaya çıkan bir duygudur. Gerçekleşeceği kesinlikle önceden bilinen durumların da endişeye sebep olabileceğinden ise çok emin olunamaz. Örneğin, mevsimlik işletmede çalışanlar, işten ne zaman çıkartılacaklarını bilerek işe girdiklerinden, bu olguyu da göz önüne alarak kendilerince buna göre bir yaşam tarzı ve planı oluşturmuş olabilirler. Demografik özellikleri de buna uygun olabilir. Fakat söz konusu tarihten önce bile işin kaybedilmesi olasılığı belirmişse, bu, çalışan için kötü bir "sürpriz" olacaktır.

Mevsimlik işletmelerde, işin normal olarak belli bir tarihte biteceği algısı, İG kapsamı dışına çıkartıldığında ve "İG algısı" kavramı sadece çalışılan dönemin kendi içerisinde ele alındığında, İG algısının mevsimlik işletmelerde, sürekli işletmelerdekine nazaran genellikle daha düşük olması da muhtemeldir. Çünkü kısa bir dönem içerisinde "işgücü devrinin" işveren açısından ekonomik bir davranış olmadığı herkesçe bilinir. Örneğin, işveren yeni çalışan buluncaya kadar sezon sona erebilir.

Bu kısma kadar yapılan açıklamalar dayanak noktası yapılarak mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar ile alakalı olarak İG-iş üretkenliği ilişkisini konu edinen hipotezleri şu şekilde ifade edebilir:

H2a: *Mevsimlik işletme çalışanlarında iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H2b: *Tüm yıl çalışanlarda iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

İG algısının sadece çalışılan dönemle sınırlandırılması, İG ile iş üretkenliği ilişkisinin mevsimlik ve sürekli işletmelerde ne yönde ve kuvvette olduğu konusunda peşin bir yargıda bulunmayı daha da güçleştirmektedir. De Cuyper ve De Witte (2006), bu değişkenler arasında geçici ve sürekli çalışanlar bakımından bir kıyaslama yaptığında da, bu ilişkinin şiddetinde anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Bu nedenle mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar ile alakalı olarak İG-iş üretkenliği ilişkisinin derecesinin kıyaslanmasını konu edinen hipotez şu şekilde geliştirilmiştir:

H3: İG algısı ile iş üretkenliği ilişkisinin derecesi bakımından tüm yıl çalışanlar ile mevsimlik çalışanlar arasında anlamlı farklılık yoktur.

Bütün bunlar, bu çalışmanın yapılmasını haklı kılan hususlardır. Kaldı ki, otel sektöründe geçici ya da sürekli çalışanlar açısından, İG ile iş üretkenliği ilişkisini bu açıdan ele alan herhangi bir çalışmaya tarafımızca rastlanmamıştır. Bazı yazarlar (Sümer vd., 2013: 59) çalıştıkları işletme ile mevsimlik, kayıt dışı (sigortasız) ya da kısmi süreli istihdam ilişkisi içerisinde olan ve başka bağlayıcı bir sözleşmeden yoksun çalışanların da öznel İG'den bağımsız olarak nesnel İG'yi daha yoğun hissedeceklerini öne sürmektedir. Fakat işin kesinlikle biteceğini bilmeye de İG adını vermek, kanımızca işlevsellikten yoksundur. Eğer sürekli çalışmayı uman çalışan, sürekli bir işletmede "geçici" kaydıyla işe alınmışsa ve işten çıkarılması ihtimali bu nedenle daha kuvvetli ise belki bir işlevsellikten söz edilebilir. Fakat özellikle otel sektöründe, işletmenin kapanacağı tarih bellidir ve çalışan işin biteceğini bilmekle birlikte, bu işi kabul edebilmesini sağlayan kendi demografik özellikleri nedeniyle hiçbir kaygı duymaması da ihtimal dahilindedir. Bu açıdan, sürekli işlerde "geçici" kaydıyla çalışma için belirtilen hususları, mevsimlik otel işlerindeki çalışmadan ayırt etmek gerekir. Çalışmada bütün bu hususlar göz önüne alınmıştır.

Darvishmotevali vd. (2017)'nin Kuzey Kıbrıs'taki oteller üzerine yaptığı çalışmadaki yaklaşımları, bu çalışmadaki yaklaşımdan farklıdır. Çünkü söz konusu çalışmada mevsimlik-sürekli otel karşılaştırması yapılmadığı gibi, "sezon sonunda işin biteceğini bilme" durumu da İG kapsamında değerlendirilmiştir.

Bir husus üzerinde daha durmak gereklidir. Eğer konu, mevsimlik mi, yoksa sürekli otel işletmelerinde mi çalışanların üretkenliklerinin genellikle daha fazla ya da daha az olduğuyla sınırlı olsaydı, bu çalışmayı yapma isteğimiz belki daha az olurdu. Çünkü Clark (2005: 38-39)'ın "işimi kaybedeceğim bir ihtimal değil de kesinlik içeren bir durum ise neden daha sıkı çalışayım?" tarzında ifade ettiği vecize bu konuda az-çok bir fikir verebilir. Fakat sezon sonunda işin biteceğinin bilinmesini İG kapsamı dışına çıkartıp, mevsimlik dönemin kendi içindeki İG algısı açısından, İG ile iş üretkenliği ilişkisi üzerinde durulduğunda, İG'nin iş üretkenliği üzerindeki etkisinin mevsimlik işletmede çok daha az olabileceği de ihtimal dahiline girmekte ve böylece konu ilginç bir boyut kazanmaktadır.

3.5. İş Üretkenliği Ölçekleri ve Çalışmada Kullanılan İş Üretkenliği Ölçeği

İş üretkenliğinin belirlenebilmesi amacıyla doğrudan iş çıktılarının hesaplandığı ya da anket tekniğinin kullanıldığı belirtilmişti. Tekrar hatırlamak

gerekirse, iş çıktılarının hesaplanması yönteminde bir işletmenin departmanlarında yapılan üretim miktarı temel alınmakta ve çalışan sayısına oranlaması ile emek başına düşen üretkenlik hesaplanabilmektedir (Alby, 1994: 2). Örneğin, Ahammad vd. (2015)'nin İsrail'de bir bankada yaptıkları çalışmada çalışanların finansal ürünleri satış performansı temel alınmış ve bu şekilde üretkenlik düzeyleri hesaplanmıştır. Feldman vd. (2002), üretkenliği çalışma saati cinsinden veriler ile değerlendirmiştir. Araştırmacılar trafik kontrol görevlileri ile yapmış oldukları çalışmada, her bir çalışanın bir aylık periyottaki günlük ortalama çalışma süresini üretkenlik kapsamında değerlendirmişlerdir.

Anket tekniğinin ise özellikle son dönem çalışmalarda sıklıkla tercih edildiği ifade edilmiştir. Anket tekniği ile üretkenliğin hesaplanmasında, iki ayrı yol benimsenmiştir. Bunlardan birisi doğrudan çalışanın kendini değerlendirmesi şeklinde iken; diğeri çalışanın, bir üst amiri aracılığıyla değerlendirilmesidir. Bunlardan, doğrudan çalışanın kendini değerlendirmesi yolu, daha sık olarak kullanılmaktadır.

Çalışanın bir üst amiri tarafından değerlendirilmesi yoluyla üretkenlik düzeyinin ortaya konulması bazı çalışmalarda (Clampitt ve Downs, 1993; Rothmann ve Coetzer, 2003; Wong vd., 2005; König vd., 2010; Aryee vd., 2013; Wang vd., 2015; Mader ve Niessen, 2017) kullanılmıştır. Bu çalışmalarda genel manada yönetici kademesinde bulunan çalışanlardan, bir anket yardımıyla kendi sorumluluğu altında bulunan çalışanları değerlendirmesi istenmektedir.

Doğrudan çalışanın kendini değerlendirmesi şeklindeki uygulama ise daha sık kullanılmaktadır (Joo ve Grable, 2000; Armstrong-Stassen, 2005; Ham vd., 2005; Halkos ve Bousinakis, 2010; Aslan, 2011; Cevizci, 2011; Ali vd., 2013; Fathonah ve Hartijasti, 2014; Darvishmotevali vd., 2017; Selenko vd., 2017). Bunun için farklı araştırmacıların ya da kurum-kuruluşların anketleri kullanılmakta ve çalışanlardan bu anketi yanıtlamaları istenmektedir.

Bu anketlere örnek olarak, ABD'de bulunan Reilly Associates tarafından 1993 yılında geliştirilen İş Üretkenliği ve Aktivite Bozukluğu Ölçeği (Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire - WPAI); Harvard Tıp Okulu tarafından geliştirilen ve 30 ifadeden oluşan MacArthur Sağlık ve Performans Ölçeği (MacArthur Health And Performance Questionnaire - MHPQ); New England Tıp Merkezi tarafından geliştirilen ve 36 sorudan oluşarak Kısa Form 36 (SF-36) adını taşıyan ölçek; Dünya Sağlık Örgütü tarafından geliştirilen Sağlık ve İş Performansı Ölçeği (Health and Work Performance Questionnaire - HPQ) verilebilir (Lynch ve Riedel, 2001; Lofland vd., 2004). Bu anketlerde üretkenlik daha çok sağlık koşulları ile ilişkilendirilmekte ve sağlık problemlerinin üretkenlik üzerinde etkisi olup olmadığı

araştırılmaktadır. Ancak Lynch ve Riedel (2001: 28), sağlıklı bireylerin de iş üretkenliği düzeylerinin, bu anketler yardımıyla tespit edilebileceğine dikkat çekmektedir. Ek olarak, yazında farklı araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve – sağlık durumu veya başka bir değişken ile ilişkilendirilmeden– doğrudan iş üretkenliği düzeyini ölçmeyi hedefleyen ölçekler de bulunmaktadır (bunlar hakkında detaylı bilgi almak için bkz. Clark, 1994; Chang ve Liu, 2008; Çelen ve Demir, 2010; Selenko vd., 2013; Darvishmotevali vd., 2017; Selenko vd., 2017).

Bu araştırmada, Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (EİÜÖ) kullanılacaktır. Ölçek, iş üretkenliği ile ilgili duyarlı ölçümler yapılabilmesini sağlayan, bir kendini değerlendirme yöntemidir (Cevizci, 2011: 47). Anketin geçerlik-güvenirlik çalışmaları, çeviri işlemleri vb. bilgiler hakkında çalışmanın ileri ki bölümlerinde bilgi verileceğinden, burada üzerinde durulacak olan konu, neden bu anketin seçildiğidir.

Bilindiği üzere, özellikle yüksek sezonda mevsimlik konaklama işletmeleri oldukça yoğun bir iş akışına sahip olmaktadır. Bu nedenle çalışanların görevli buldukları iş haricinde başka bir işle ilgilenmeleri oldukça zordur ki, otel yöneticileri de –yüksek sezonda– buna çok da fazla müsamaha göstermemektedir. Bu nedenle EİÜÖ, çalışanların mevcut işlerini aksatmadan kısa sürede cevaplayabileceği ve aynı zamanda çalışmanın amacına hizmet edecek bir anket olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılarak, Türkiye’de yapılacak çalışmalarda kullanılabilmesinin ifade edilmesi de (Uğuz vd., 2004: 214) bu ölçeğin tercih nedenlerinden biridir. Halihazırda bahse konu ölçek, Türkçe yazında sıklıkla kullanılmış bir anket olarak da öne çıkmaktadır (Alcan, 2004; Altıntaş, 2006; Aslan, 2011; Cevizci, 2011; Erdinçler, 2012; Uysal, 2012; Uysal vd., 2012; Altıntaş vd., 2015; Hatipoğlu, 2016; Karabekir ve Akçay, 2016; Aksoy vd., 2017; Demir vd., 2017; Özerol, 2017).

Diğer taraftan, EİÜÖ, temel olarak sağlık problemi olan çalışanların iş üretkenliği düzeyi ile ilgili ölçümler yapmak hedeflense de, son dönem çalışmalarda sağlıklı çalışanların da iş üretkenliği düzeyini ölçmek amacıyla sıklıkla kullanılmaktadır. Zira Türkçe yazındaki çalışmaların çok büyük bir çoğunluğu herhangi bir sağlık problemi olmayan çalışanlar ile yürütülmüş ve geçerli sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmada da anket uygulaması yapılacak konaklama işletmeleri çalışanlarının, herhangi bir sağlık problemi olup olmadığı konusu ile ilgilenilmemesi ve bu ölçeğin de sağlıklı bireyler üzerinde de geçerli sonuçlar elde edilmesine imkân tanınması, bu anketin seçilmesinde bir diğer itici gücü oluşturmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE İŞ ÜRETKENLİĞİ KAVRAMLARININ MEVSİMSELLİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmanın bundan önceki iki bölümünde, İG ve iş üretkenliği konularının toplumsal, bireysel ve ekonomik açıdan önemli etkileri ve sonuçları bulunduğu üzerinde yoğun bir şekilde durulmuştu. Bu bölümde, bu kavramlar konaklama işletmeleri açısından ele alınacak ve mevsimsel işletmelerde nasıl anlaşılması gerektiği üzerinde durulacaktır. Konu hakkında mevsimsellik açısından değerlendirme yapma ihtiyacı, çalışmanın anket uygulamasının bir kısmının mevsimsel konaklama işletmelerinde yapılacak olması ve bu sonuçlara nasıl bakılması gerektiği konusunda ön değerlendirmeler yapma gereğiyle hâsıl olmuştur.

Bu düşüncelerle ortaya çıkan bu bölümdeki ilk başlık, “Konaklama Sektöründe İş Üretkenliği ve Ölçüm Sorunları” ismindedir. Bu başlık altında, konaklama sektöründe emek üretkenliğinin nasıl hesaplanabileceği incelenecek ve ölçüm sorunlarından bahsedilecektir. Böylelikle, bu çalışmada neden iş üretkenliğini ölçmek için anket yönteminin tercih edildiği daha iyi anlaşılacaktır. Bu bölümdeki ikinci başlık, “Konaklama Sektöründe Mevsimsellik” şeklindedir. Bu başlık altında konaklama sektörünün bir kısmının yapısal bir özelliği olan mevsimselliğin (Aykaç, 2007: 92), tanımı, nedenleri ve sonuçları üzerinde durularak; İG ve iş üretkenliği kavramlarının mevsimsel işletmelerde nasıl ele alınması gerektiği konusu işlenecektir. “Konaklama İşletmelerinde Mevsimselliğin Çalışanlar Açısından Sonuçları” ismindeki üçüncü başlık, mevsimselliğin çalışanlar açısından ne gibi sonuçları olduğunu irdelerken; “Konaklama İşletmelerinde Mevsimselliğin İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliği ile İlişkisi” adındaki dördüncü başlık, mevsimlik-İG-iş üretkenliği ilişkisi ile buna bağlı olarak mevsimlik konaklama işletmelerinde İG-iş üretkenliği ilişkisinin ne tarzda ele alınması gerektiği hakkında özgün değerlendirmeleri içermektedir. Bu bölümdeki son başlık ise “Konaklama İşletmelerinde Mevsimsellik Koşullarında İş Güvencesizliği ile İş Üretkenliği Kavramlarının İlişkisi” adını taşımaktadır. Bu başlık, mevsimselliğin İG-iş üretkenliği ilişkisini nasıl etkileyebileceği hakkındaki ön değerlendirmeleri içermektedir.

4.1. Konaklama Sektöründe İş Üretkenliği ve Ölçüm Sorunları

Bir önceki bölümde emek üretkenliğinin hesaplanmasında iş çıktıları ve anket tekniklerinin kullanılabildiği ifade edilmişti. Bu başlık altında, iş çıktılarının

hesaplanması yönteminin konaklama işletmelerinde nasıl uygulanabileceği üzerine değerlendirmeler yapılacaktır. Aynı zamanda bu kısımda, çalışmada neden iş çıktıları yönteminin değil de anket tekniğinin tercih edildiği hakkında bilgi verilecektir.

Emek üretkenliğinin hesaplanması amacıyla kullanılan iş çıktıları yönteminde, çıktıların ve işçi sayısının hesaplanması gerekmektedir. Çıktıların nasıl hesaplanabileceği hususunda şunlar söylenebilir: Konaklama işletmeleri; konaklama, yeme-içme, toplantı ve kongre, eğlence gibi fiziksel ürün şeklinde olmayan çıktıları sahiptirler (Riley, 1999: 183; Sigala, 2004: 40; Jorge ve Suarez, 2014: 354). Konaklama tesislerinin, temel ürünü olan odalarını, kapasiteleri ölçüsünde her gün yeniden ürettikleri varsayılmaktadır. Çıktı olarak yiyecek – içecek hizmetleri dışında kalan diğer otel hizmetlerinin, oda hizmetine benzer karakterde oldukları söylenebilir. Böylelikle yiyecek ve içecek hizmetlerinin, konaklama işletmelerinde –kısmen– fiziksel nitelik taşıyan tek ürün olduğu söylenebilir (Met ve Erdem, 2006: 55).

Konaklama işletmelerinin çıktılarını fiziksel olarak değerlendirmek mümkün olamamaktadır. Bu nedenle konaklama işletmelerinin çıktılarını parasal değerlerle ifade etmek bir öneri olarak belirtilebilir (Met ve Erdem, 2006: 55). Böylelikle konaklama işletmelerindeki ürünün heterojen karakteri nispeten homojen bir karaktere bürünmekte ve ortak bir değer ile ifade edilebilmektedir. Nitekim Park vd. (2016), Londra’da bulunan konaklama işletmelerinde yapmış oldukları araştırmada, odalar bölümü, yiyecek-içecek departmanı ile toplantı ve ziyafet organizasyonlarından elde edilen gelirleri, çalışanların toplam çalışma saati ile ilişkilendirmiş ve üretkenliği gelir düzeyi cinsinden hesaplamaya çalışmışlardır. Ayrıca benzer bir öneri ve uygulama Johnston ve Jones (2004: 205) tarafından heterojen ürüne sahip olan farklı hizmet işletmeleri için de yapılmıştır.

Fakat diğer taraftan, emek üretkenliği, mal ve hizmet satışından elde edilen gelirler ve işçi maliyetlerine dayanılarak hesaplanırsa da, bu durum bazı sakıncalar içerebilir. Öncelikle emek üretkenliğinin matematiksel formülünde yer alan çıktı miktarının konaklama işletmelerinde parasal değerlerle ifade edilmesinin daha uygun olabileceği yukarıda belirtildi. Eğer eşitliğin payda kısmında yer alan işçi sayısı da, işgücü maliyetleri cinsinden –parasal değerlerle– ölçülürse, eşitlik emek üretkenliği değil ekonomiklik oranına¹⁹ dönüşmektedir (Müftüoğlu, 1989: 324). Bu nedenle eşitliğin payda kısmına işgücü maliyetlerinin yerine çalışan sayısının yazılması daha uygun olacaktır. Ancak konaklama işletmelerinde emek girdisi olarak “çalışan sayısı”nın saptanmasında bazı zorluklar bulunmaktadır. Şöyle ki, otelcilik

¹⁹ Ekonomiklik oranı ve nasıl hesaplandığı hakkında detaylı bilgi için bkz. Müftüoğlu, 1989.

sektöründe tam zamanlı çalışanların yanı sıra yarı zamanlı çalışanlar da yoğun bir şekilde istihdam edilmektedir. Ayrıca konaklama sektöründe mevsimlik dalgalanmaların da yoğun bir şekilde görülmesi, sezonluk çalışan personel istihdamına yol açmaktadır (Lundberg vd., 2009: 890). Ek olarak, “işgören devir hızı”nın görece yüksek olması (Cheng ve Brown, 1998: 136; Chalkiti ve Sigala, 2010: 337), bir dönemdeki ortalama çalışan sayısının belirlenmesini oldukça zorlaştırmaktadır (Jones ve Siag, 2009: 226). Ancak bir dönemde ortalama çalışan sayısının belirlenmesinde tam zamanlı çalışanlar ile yarı zamanlı çalışanların birleştirilerek tek bir sayı ile ifade edilmesine ihtiyaç vardır. Bunun için kimi araştırmacılar (Met ve Erdem, 2006: 56), iki yarı zamanlı çalışanın bir tam zamanlı çalışan sayılması gibi varsayımlar gündeme getirmektedir.

Özetlemek gerekirse, konaklama işletmelerinde emek üretkenliğinin iş çıktıları yöntemi ile hesaplanabilmesi için en uygun kıstaslar, çıktıların parasal değerler cinsinden, girdilerin ise çalışan sayısı cinsinden ele alınması şeklindedir. Ancak bunda, farklı yazarlarca alternatif öneriler gündeme getirilse de, özellikle mevsimlik işletmelerde çalışan sayısının belirlenmesinde yaşanabilecek güçlükler, bu yöntemin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Aynı zamanda, diğer hizmet işletmelerinde olduğu gibi (Johnston ve Jones, 2004: 204), konaklama işletmelerinde de doğrudan somut bir çıktının standart bir formda elde edilmesi tüm departmanlarda mümkün olamadığından (Sigala vd., 2005: 62; Jones ve Siag, 2009: 226), yine bu yöntem ile hareket etmek zorlaşmaktadır.

Tüm bu zorluklar bu çalışmada, anket tekniğinin tercihinde bir istek uyandırır da, anket tekniğinin seçilmesinin tek sebebi bu değildir. Bunlardan daha önemli denebilecek başka sebeplerde bulunmaktadır. Birincisi, çalışan performansının düşüklüğü, bazı iş kollarında “niceliksel” ölçülere vurulabilir. Fakat otel hizmetlerinde performans düşüklüğü denildiğinde, hizmet kalitesine tekabül eden hususlar öncelikle akla gelir ve müşterilerin memnuniyetsizliği ya da memnuniyetleri anlamlı ölçüde bir hizmet kalitesi farkına da yol açmayabilir.

İkinci sebep, çalışmanın, çalışanların üretkenliğini genel olarak ölçmekle sınırlı olmayışıdır. Dikkat edilirse, yukarıda belirtilen “iş çıktıları yöntemi” işletmede çalışanların “ortalama” performansını “genel olarak (global)” değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Fakat bu çalışmada, “birey bazında” tanımlanabilecek bir üretkenlik ölçüğüne gereksinim duyulmaktadır. Bunun temel sebebi, bizzat çalışmanın konusudur. Acaba İG algısı arttıkça iş üretkenliği artıyor mu, azalıyor mu? Ne kadar artıyor ya da ne kadar azalıyor? Çalışmada bu hususların araştırıldığı hatırlanmalıdır. Bu hususlar ise üretkenlik konusu ancak birey bazında ele alındığı takdirde araştırılabilir. “Bireysel ölçek” tarzındaki anket uygulaması bu gereksinimi

karşılıklıdır. Oysa yukarıda belirtilen “iş çıktıları” yöntemleri işletmedeki performansı birey bazında değil, toplu olarak değerlendirmeye yöneliktir.

4.2. Konaklama Sektöründe Mevsimsellik

Çalışmada mevsimselliğin yer alma sebebi, mevsimlik işletmelerde sezon sonunda işin bitecek olmasının bir çeşit İG algısı oluşturduğu gibi basit bir fikre dayanmamaktadır. İG algısının sadece işin sona ereceğinin kesinlikle bilinmesi ile değil, işin sona ermesine “ihtimal vermekle” ilgili bir kavram olduğu hatırlanmalıdır. Denilebilir ki bu çalışmada, meselenin daha ziyade söz konusu “ihtimal” ile ilgili kısmı temel alınmaktadır.

Mevsimselliğin konuyla ilişkisini açıklamak için, önce mevsimselliğin ne olduğu ve nedenleri üzerinde durmak, mantıksal sıraya daha uygun olacaktır. Bu nedenle aşağıda önce bunla yer alacaktır. Bu kısımdaki ilk başlık, “mevsimselliğin tanımı” şeklindedir. Ardından mevsimselliğin nedenleri ve sonuçları üzerine bazı değerlendirmeler yapılmıştır.

4.2.1. Mevsimselliğin Tanımı

Genel olarak mevsimsellik, mevsimlerin değişimine paralel olarak ürün ya da hizmetlerin belli bir dönem içerisinde fiyat, talep ve üretim gibi unsurlarında görülen değişim olarak tanımlanmaktadır (Lai, 2009: 1420; Cuccia ve Rizzo, 2011: 589). Birçok ürün ya da hizmetin üretimi ve tüketimi, bir yıllık dönem içerisinde mevsimsel dalgalanmalara maruz kalabilmektedir. Örneğin dondurma tüketimi, Kuzey Yarımkürede Haziran – Ağustos döneminde en yüksek düzeyine çıkarken, aynı dönemde Güney Yarımkürede bu durum gözlenmemektedir.

Turizm sektöründe mevsimsellik, “turist talebinin görece olarak yılın belli dönemlerinde yoğunlaşması, belli dönemlerinde azalması” olarak tanımlanabilir (Ulama, 2008: 7). Bu tanımdan yola çıkarak mevsimsellik, “turizm faaliyetlerinin gerçekleşmesinde yaşanan zamansal dengesizlikler” olarak farklı bir tarzda da ele alınabilir (Jang, 2004: 819; Goeldner ve Ritchie, 2012: 288). Daha geniş anlamda bir tanım gerektiğinde ise mevsimsellik; turist sayıları, turistlerin geceleme sayıları, turist harcamaları, ulaşım ağındaki yoğunluk ve turizm işletmelerinde çalışan personel sayısı gibi öğelerdeki geçici dengesizlik olarak belirtilebilir (Butler, 2001: 5).

Yazında mevsimsellik ile ilgili yapılan diğer tanımlar incelendiğinde de yukarıda ifade ettiğimiz tanımlardan önemli bir farklılık arz etmediği göze çarpmaktadır. Ayrıca tanımlardaki dikkati çeken en önemli ortak özelliğin, mevsimselliğin yılın farklı zamanlarında, farklılaşan talep miktarı ile ilişkilendirilmesi olduğu da söylenebilir (Günel, 2009b: 199).

Denilebilir ki, şehir otellerinde mevsimselliğin etkisi görece daha azken, kitle turizminin yaygın olduğu kıyı bölgelerinde yerlerde daha yoğun olmaktadır. Örneğin, İstanbul'da turizm sezonu ve istihdamı yıl boyunca devam ederken bu süre Marmaris'te altı aya kadar düşebilmektedir (Aykaç Yanardağ, 2014: 11). Buna bağlı olarak, mevsimsellikten kaynaklanan sonuçlar şehir otellerinde daha az ortaya çıkarken; kıyı bölgelerinde daha belirgin olarak görülmektedir. Örneğin, mevsimsel olarak istihdam edilen personele kıyı bölgelerindeki otellerde çok daha fazla rastlanırken, bu durum şehir otellerinde daha nadir olarak görülmektedir.

4.2.2. Mevsimselliğin Nedenleri

Şüphesiz ki, bir olgunun nedenlerini bilmek, bu olgunun olumsuz etkilerini ortadan kaldırabilmek için oldukça önemlidir. Bu, mevsimsellik için de geçerlidir. Bar-On'un mevsimsellik ile ilgili 1975 yılında yaptığı ilk çalışmanın ardından konu üzerine çokça yayın yapılmıştır. Bu çalışmalar içerisinde mevsimselliğin nedenleri mevzu bahis olduğunda temelde üç başlık altında toplanabilecek nedenlerin öne çıktığı gözlenmektedir (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 203). Bunlar, "doğal (iklimsel) nedenler", "kurumsal nedenler" ile "bireysel ve toplumsal nedenler" ifade edilebilir.

4.2.2.1. Doğal (İklimsel) Nedenler

Mevsim faktörü, dünyadaki birçok ekonomik etkinliğe küçümsenmeyecek bir etki yapmaktadır. Bu etki, turizm hareketleri söz konusu olduğunda da çok güçlü bir şekilde kendini hissettirmektedir (Lise ve Tol, 2002: 430; Lai, 2009: 1420). Zira turizm, temelde bir "açık hava faaliyeti" olduğundan doğal nedenlerden etkilenmemesini iddia etmek zaten akla çok yatkın bir fikir gibi de durmamaktadır (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 203). Ek olarak, bu etkinin ileriki yıllarda daha da güçleneceği söylenebilir. Çünkü küresel ısınma sonucu deniz seviyesi ve bitki örtüsünde görülebilecek değişiklikler, sulak alanların yok olması, ekolojik yaşamın farklılaşması, yağış rejiminin (yağmur ve kar) değişmesi gibi birçok faktörün etkisi ile turizm sezonunun ay bazında değişmesi, mevcut yüksek ziyaretçi sayısına sahip destinasyonlarda ziyaretçi sayılarının azalarak yeni "popüler" destinasyonların ortaya çıkması gibi sonuçlar görülebilir (Agnew ve Viner, 2001: 55). Bütün bunlar doğa ile ilgili faktörlerin turizm hareketlerindeki öneminin gün geçtikçe artacağına delil olarak sayılabilir.

"Doğal nedenler" deyince, bir destinasyonun sahip olduğu iklimi, hava koşulları ve mevsimleri akla gelmelidir. Sayılan bu faktörler, hem turist gönderen hem de turist kabul eden destinasyonun sıcaklığını, güneş ışığından yararlandığı süreyi, bölgenin aldığı yağış (yağmur ya da kar) miktarını etkilemekte (Baum ve

Lundtorp, 2001: 1; Lee vd., 2008: 3) ve bu nedenle insanların tatile çıkma eğilimlerini ve dönemlerini etkileyerek mevsimsel turistik dalgalanmalara yol açmaktadır (Kuşluvan ve Kuşluvan, 1998: 20).

Turistik destinasyonlarda belirli dönemler, etkinliğin türüne bağlı olarak, turistik faaliyete daha uygun iklim koşullarına sahip olabilirler. Örneğin, deniz-kum-güneş türü bir tatil için Akdeniz kıyılarında Mayıs-Eylül dönemleri iklim açısından en uygun dönemdir. İnsanların bu zaman diliminde burayı ziyaret etmelerinin nedeni iklimin bu dönemde deniz tatili için en uygun zaman olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle böyle bir destinasyona olan turizm talebinin mevsimlik olması ve yılın belli bir döneminde artıp diğer dönemlerde azalması sürpriz de sayılmaz (Kuşluvan ve Kuşluvan, 1998: 20).

Diğer taraftan, bir destinasyona ait doğal faktörler tatile çıkacak bireyler açısından, karar verme noktasında önemli bir değerlendirme kriteri olarak da öne çıkmaktadır (Hamilton vd., 2005: 254). Öyle ki, Lohmann ve Kaim (1999: 57)'in Alman turistler ile yürüttüğü çalışmanın sonuçları, iklimsel koşulların destinasyon seçiminde doğal peyzaj ve fiyat kriterlerinin ardından en önemli üçüncü faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2.2.2. Kurumsal Nedenler

Turizmde mevsimsel talep dalgalanmalarına neden olan ikinci unsur, kurumsal nedenler olarak ele alınabilir. Kurumsal mevsimsellik, çoğu kez toplumun sahip olduğu geleneklere (örneğin, dini ya da milli bayramlar, yılbaşı, Hristiyanlarda paskalya bayramı) ya da kanunlara (örneğin, okul ya da endüstri tatil dönemlerinin yaz ayları olarak belirlenmesi gibi) bağlı olarak yerleşmiş insan faaliyetlerinin zamana bağlı olarak değişmesini ifade etmektedir (Günel, 2009b: 200). Bunun yanında kültürel faaliyetlerin (örneğin, festivaller) ve büyük spor organizasyonlarının (örneğin, olimpiyatlar ve futbol şampiyonaları) belli dönemlerde yoğunlaşması da mevsimselliğin kurumsal boyutunu oluşturmaktadır (Hinch vd., 2001: 174). Tüm bunlara ek olarak, endüstri devrimi sonrasında ortaya çıkan boş zaman olgusu, çalışanların yıllık ücretli izin hakkına kavuşması, hafta sonu tatillerinin ortaya çıkması gibi hususlarda kurumsal mevsimselliğin nedenlerini oluşturmaktadır denilebilir. Ayrıca tüm bu kurumsal faktörler, doğal faktörler ile birleştiğinde, turistik talebin yılın belirli bir döneminde yoğunlaşması olgusu daha belirgin hale gelebilmektedir (Butler, 2001: 7).

Kurumsal sebeplerin en önemlileri, insanları tatile çıkma konusunda sınırlayan okul tatilleri ve yıllık ücretli izinlerdir (Hinch ve Jackson, 2000: 91; Banki vd., 2016: 142). Okul tatillerinin dünya genelinde yaz aylarına denk düşürülmesi,

çocuğu olan ailelerin yıllık ücretli izinlerini yaz aylarında kullanmasını bir zorunluluk haline getirmektedir (Hinch ve Jackson, 2000: 91; Butler, 2001: 7). Örneğin, Türkiye’de okul dönemindeki milyonlarca çocuğun aynı zamanda tatile çıkması, bunların ailelerinin de aynı anda tatile çıkmalarını zorunlu kılmaktadır. Diğer ülkelerde de durum pek farklı değildir (Günel, 2009a: 30). Benzer şekilde yıllık ücretli izinlerin yaz aylarında kullanılmasının, bir “alışkanlık” haline gelmesi (örneğin Fransa’da nüfusun %20’si Ağustos ayının ilk haftası izne çıkmaktadır) (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 204) ve kimi kurumlarda kış aylarında ücretli izne çıkmanın imkan dahilinde olmaması da (örneğin eğitim kurumlarındaki öğretmenler) kurumsal mevsimselliğe yol açmaktadır (Kuşluvan ve Kuşluvan, 1998: 20).

Kurumsal faktörler başlığı altında mevsimsel talep değişikliklerine yol açan bir diğer olgu, resmi tatil olarak düzenlenen dinî ve millî bayramlardır. Bu dönemler, insanları kısa süreli seyahate çıkmaya itebilmekte ve böylelikle turizmin bu dönemlerde yoğunlaşmasına sebep olabilmektedir. Hatta kimi zaman bu dönemler, hafta sonu ile birleşmekte ve böylelikle turistik talep dalgalanmaları açısından daha dikkat çekici hale gelebilmektedir. Takvim etkisi nedeniyle dinî bayramlar yıllara göre değişkenlik gösterse de, dönemi itibariyle önemli bir turistik hareketlilik oluşturduğu yine de söylenebilir (Ulama, 2008: 17).

4.2.2.3. Bireysel ve Toplumsal Nedenler

Tatile çıkmış olmanın, öteden beri insanların toplum içindeki konumunu kuvvetlendirdiği düşünülmektedir. Hatta bazı bireylerin kimi zaman, diğer insanların tatile çıktığı dönemlerde, tatile çıkma konusunda toplumsal bir baskı hissettiği de söylenebilir. Ayrıca bazı insanlara, kıskançlık, gösteriş arzusu, başkalarına özenme (snobizm), moda uyum sağlama gibi duygularla da belirli dönemlerde seyahat etme fikri cazip gelmektedir (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 205; Cannas, 2012: 44).

Özellikle 1950’den sonraki dönemlerde turizm hareketlerinde görülen sosyalleşme süreci ile birlikte yeni kitleler turizm faaliyetlerine katılabilmeye başlamış ve –diğerlerinin tatile çıktığı dönem olan– yaz döneminde tatil yapabilecekleri düşüncesi yerleşmiştir. Belirgin olarak Temmuz ve Ağustos aylarında yoğunlaşan bu seyahate çıkma arzusu, bir taraftan da yeni kitlelerin kendilerine mal ettikleri bir prestij meselesine dönüşünce (Günel, 2009a: 32); turistik faaliyetlere katılmanın amaçlarından bazıları, toplumsal baskıyı hafifletebilmek, gösteriş yapabilmek ve moda uyum sağlamış olabilmek haline gelmiştir. Bu etken ise turizm talebindeki mevsimsel yoğunlaşmaya katkı sağlamıştır.

Diğer taraftan, tatiller, toplumda bireylerin çoğunluğu bakımından ailenin bir bütün olarak bir araya gelebilmesi için bir fırsat olarak görülmektedir. Bunun anlamı, ailenin tatil nedeniyle dağılmaması, tersine aileyi oluşturan bireylerin bir araya gelerek turistik faaliyetlere aynı dönemde toplu olarak katılmaları şeklinde de yorumlanabilir. Bu durum ise turistik talebin mevsimsel yoğunlaşmasına sebep olan diğer bir faktörü oluşturmaktadır (Usta, 2009: 135).

Turistik seyahatlerin mevsimlik yoğunlaşmasında toplumsal etkenlerin rolü olsa da, neticede ne zaman seyahat edileceği kararı birey tarafından verilmektedir. Bu nedenle, bir bireyin seyahatini neden yılın belli bir döneminde yapmayı tercih ettiğini net bir şekilde belirlemek oldukça zordur (Günel, 2009a: 33). Bir başka deyişle, bu olguda toplumsal etkenlerin ne kadar, bireysel etkenlerin ne kadar rol aldığı saptanması zordur. Ancak bunu bilmenin çalışmanın konusu açısından belirleyici bir konumda olmadığı da söylenebilir.

4.2.3. Konaklama Sektöründe Mevsimselliğin Bazı Sonuçları

Turizm sektöründe yapısal bir sorun olarak görülen mevsimselliğin –genelde olumsuz olarak nitelenen– birçok sonucunun olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar yazında genel olarak ekonomik, çevresel ve sosyo-kültürel açıdan ele alınmaktadır. Ayrıca denilebilir ki, mevsimsellik yüksek sezonda ve düşük sezonda farklı etkiler oluşturabilmektedir. Yüksek sezonda ortaya çıkan sonuçlar, turist sayısındaki artışın destinasyonlarda ve turistik işletmelerdeki yoğunluğu artırması ile birlikte görülürken; düşük sezonda ortaya çıkan sonuçlar ise turist sayısının azalmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Ulama, 2008: 20).

4.2.3.1. Mevsimselliğin Ekonomik Sonuçları

Turizm faaliyetlerinin olumlu ve olumsuz manada, önemli ekonomik sonuçları beraberinde getirdiği, yazında oldukça geniş bir şekilde ele alınmaktadır (detaylı bilgi için bkz. Sharpley ve Telfer, 2008; Matias vd., 2009; Goeldner ve Ritchie, 2012). Burada, turizmin ekonomik etkileri konusuna bütüncül olarak değinilmeden, sadece turizmin mevsimsellik özelliği nedeniyle ortaya çıkan ekonomik sonuçlar incelenecektir.

Mevsimselliğin olumsuz ekonomik etkileri, daha çok sezon dışı dönemde âtil kapasite ile birlikte gelirlerin ve karın azalması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Cannas, 2012: 45). Mevsimsellik, yüksek sezondaki talep karşısında, tesis, donatım ve personelden oluşan kapasitenin aşırı yüklenmesine, düşük sezonda ise bu kapasitenin atıl kalmasına sebep olmaktadır. Yazında bu nedenle de gelirlerin ve kârların azaldığı düşünülmektedir (Kuşlivan ve Kuşlivan, 1998: 21). İşletme, talebin

düştüğü dönemde ortalama maliyetlerinin de altında, sadece değişken maliyetlerini karşılayacak şekilde bir fiyat politikası izlemek zorunda kalabilmektedir (Polat ve Gürbüz, 2016: 189). Ayrıca düşük sezonda nakit akışının azalması ve genel kârlılık oranlarının düşmesi, sermaye geri dönüş oranının azalmasına, sermaye geri dönüş süresinin uzamasına neden olabilmekte (Yan ve Wall, 2003: 195) ve bu nedenle de yatırımcılar nezdinde, yüksek sabit yatırım maliyetleri içeren turizm yatırımlarının (Jang, 2004: 821) riskli bir alan olarak algılanmasına yol açabilmektedir (Morales ve Toledano, 2008: 941; Chung, 2009: 87).

Fakat aslında mevsimsellik nedeniyle karların azaldığının düşünülmesi tartışmalı bir meseledir. Bu ifade edilirken, aslında, talebin yıl içinde istikrarlı olduğu durumda elde edilebilecek kar ile bir kıyaslama yapıldığı düşünülebilir. Şöyle ki, sezon dışında atıl kapasite doğmasının sebebi, işletme kapasitesinin yüksek sezondaki talebe göre seçilmiş olmasıdır. Böylece, “talep yerine kapasiteye bağlı olarak” belirlenen yıllık sabit giderler, yıllık toplam talebin yıl içerisinde istikrarlı yayıldığı bir duruma kıyasla daha yüksek olmaktadır. Yüksek sezondaki talebin yine aynı fiyatlarla, bütün yıl devam etmesi “hayali” ile mevcut durumun kıyaslanmasının, bu tür olumsuz değerlendirmelere sebep olduğunu düşünmek mümkündür. Fakat bu, bir hayalden ibaretse ve mevsimsellik bu işin doğasında varsa, karların “azaldığı” saptamasının bir fanteziden ibaret olduğu da ileri sürülebilir.

Turizmin mevsimsellik karakteri nedeniyle ortaya çıkabilecek bir diğer olumsuz sonuç, fiyat artışlarına ya da bir diğer ifadeyle enflasyonist baskıya sebep olması yönüyle de görülebilmektedir (Hinch ve Jackson, 2000: 90). Turizm talebinin belirli mekân ve zamanda yoğunlaşması karşısında arzın aynı oranda artmaması, fiyatlar üzerinde önemli bir artışın kaynağı olabilmektedir. Bu da hem o bölgede ikamet edenleri olumsuz etkilemekte hem de konaklama işletmelerinin maliyetlerinin artış göstermesine yol açabilmektedir (Günel, 2009a: 37-38). Burada ise yukarıda belirtilen, “kapasitenin yoğun sezona göre belirlenmesi” durumunun tersi bir durum söz konusudur. Çünkü eğer durgun sezonda fiyatların düşük olması –deyim yerindeyse– “üzücü” ise yoğun sezondaki fiyatların “yüksek” olarak değil, “normal fiyat” olarak değerlendirilmesi gerekmez miydi? Yok, eğer yoğun sezondaki fiyatlara –değer yargısı anlamında– “yüksek” deniliyorsa, kapasitenin durgun sezondaki talebe göre oluşturulduğunu ve bu nedenle de yoğun sezonda talebin gerisinde kaldığı yönünde bir fikrimiz –herhalde– oluşmalıdır. Şu farkla ki, burada durgun sezona göre biçimlenen kapasite, sadece otel kapasitesi değil, bölgede üretilen veya satılan her türlü ürünün miktarıyla ilgili bir kapasitedir. Fiyat artışlarının bölgede ikamet edenleri olumsuz etkilediğinin belirtilmesi, bunun bir ifadesi olsa gerektir.

Mevsimsellik nedeniyle özellikle konaklama işletmelerinin bulunduğu bölgelerdeki tarımsal üretim de olumsuz etkilenebilmektedir. Kırsal bölgelerde turistik hareketlerin yoğunlaştığı aylarda, çalışanlar genellikle turizm sektöründe istihdam edildiğinden²⁰, tarım gibi sektörlerde işgücü açığı ortaya çıkabilmektedir. Özellikle yaz aylarında turizm bölgelerinde bu durum daha belirgin olabilmektedir. Bu nedenle tarımsal üretimde kayıplar söz konusu olabilmektedir (Ulama, 2008: 25). Bu husus, sadece turizmin mevsimselliğine özgü olmayabilir. Çünkü turizm bütün yıla yayılsa bile aynı sonucu gözlemek olasıdır. Fakat turizmin yoğunlaştığı aylarda gözlemlendiğinden olsa gerek, mevsimsellik suçlanabilmektedir. Ama belki de tarımdan çekilen işgücünün durgun sezonda yine tarıma dönecek olması, tarımın bu işgücü eksikliğini başka yollarla telafi edebilme yönündeki girişimlerin de önünü tıkamaktadır. Yani mevsimselliğin suçlanması bu açıdan reel bir anlam da taşıyabilir.

Turizm sektörünün mevsimsellik özelliği nedeniyle ortaya çıkan ve kimi yazarlarca (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 208; Ulama, 2008: 29; Lai, 2009: 1420; Cannas, 2012: 46) olumlu olarak nitelenen bazı durumlar da söz konusudur. Buna örnek olarak yüksek sezonda aşırı kullanım sonucu yıpranan fiziksel donatımın, bakım, onarım ve yenileme işlemlerinin düşük sezonda yapılması verilebilir. Bu faaliyet hiç şüphe yok ki, mevsimselliğin etkisinde olmayan işletmeler için de geçerli olabilir. Ancak mevsimlik işletmelerde bunun daha kolay yapılabileceği de ileri sürülebilir. Böylelikle olumsuz özellikleri daha çok ön plana çıkan mevsimsellik, bu yönüyle işletmeler tarafından bir fırsat olarak da düşünülebilir.

4.2.3.2. Mevsimselliğin Çevresel Sonuçları

Turizmin mevsimsel karakteri nedeniyle ortaya çıkan çevre üzerindeki sonuçları, genel olarak turizmin çevre üzerindeki etkileri ile özdeşleştirilebilir (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 208). Ancak bu etkilerin, mevsimsellik nedeniyle daha belirgin hale gelebildiği de söylenebilir (Ulama, 2008: 33). Çünkü yüksek sezon ile birlikte turistik destinasyonlarda aşırı yoğunluk görülebilmekte, bu da destinasyonun taşıma kapasitesinin aşılmasına (Butler, 2001: 11; Chung, 2009: 88) yol açarak çevre üzerindeki olumsuz etkileri daha belirgin hale getirebilmektedir.

Turizmin mevsimsel karakteri nedeniyle ortaya çıkan çevre üzerindeki etkiler, genel olarak turizmin çevre üzerindeki etkileri ile özdeş olmasına rağmen, mevsimsellik hakkındaki bu tür olumsuz düşüncelerin temelinde, belli bir miktardaki yoğunluğun tüm yıla yayılmış olması ile aynı miktardaki yoğunluğun daha kısa bir

²⁰ Bu durum, bazen çalışanlar açısından tarım sektörüne göre daha iyi iş koşulları, ücret geliri vb. hususları beraberinde getirebildiğinden daha tercih edilir olabilmektedir (Butler, 2001: 11).

zaman diliminde gerçekleşmesinin, etki bakımından aynı olmayacağı gibi bir değerlendirmenin yattığı olması bulunabilir. Söz konusu çevresel etkiler şu şekilde sıralanabilir (Wong, 2004: 452; Günel, 2009a: 42; Kolomiets, 2010: 10):

- Su kaynaklarının bozulması ya da zarar görmesi,
- Göl ve deniz sularındaki kirliliğin artması,
- Ekosistemin zarar görmesi ve doğal yaşamın (flora ve fauna) tehlikeye girmesi,
- Hava ve gürültü kirliliğinin artması,
- Çevrenin estetik görünümünün (mimari ve görsel olarak) bozulması,
- Arazi talebinin artmasıyla orman ve yeşil alanların tahrip edilmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkabilecek erozyon riski,
- Katı atık ve çöp sorunu ile kimyasal madde kirliliğinin artması,
- Kıyı bölgelerinde yapılaşmanın artması,
- Atmosferdeki sera gazlarının artışıyla (özellikle fosil yakıtların kullanıldığı havayolu ulaşım araçları nedeniyle) iklim değişimlerinin yaşanması.

Diğer taraftan, kimi yazarlara göre bir destinasyonun çevresel imkanlarının tüm yıl boyunca yoğun bir şekilde kullanılması, (belli bir dönem yoğun şekilde kullanılmasına göre) daha tehlikeli sonuçlara yol açabilir (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 208). Bu görüşe göre düşük sezon, destinasyondaki flora ve fauna açısından yeniden canlanma ve tazelenme için bir fırsat da sunmaktadır (Kuşlivan ve Kuşlivan, 1998: 22). Fakat gerçekte, bu yazarların yaklaşımı, mevsimselliğin faydasından ziyade, bir destinasyonun aşırı kullanılmasının zararına dikkat çeken bir görüşe de tekabül edebilmektedir. Çünkü bir destinasyonun yılın her ayı, çok yoğun olarak kullanılması “senaryosunda” mevsimsel bir yön bulunmamaktadır.

Bazı aylarda yoğunluğun tamamen ortadan kalktığını ama bu ayların üzerinden kalkan yoğunluğun, –zaten aşırı yoğunluk yaşanan– diğer bazı aylara eklenmediğini varsayalım (ki, aslında söz konusu yazarların “mevsimselliğin faydalı da olabileceği” yönündeki düşüncelerinin altında da üstü örtülü olarak bu varsayım yatmaktadır ve bu, “iyi ki her ay talep yoğun değil” gibi bir düşünceyi yansıtmaktadır). Bu varsayımda da mevsimsel bir yön bulunmadığını söyleyebiliriz. Çünkü “mevsimsellik” konusunu gündeme getiren ve onu önemli kılan, bazı aylardaki talep eksikliğinin ya da fazlalığının diğer bazı aylarda talep artışını ya da azalışını beraberinde getirebilmesidir (ki, yazarların belirttiği ifadelerde böyle bir husus mevcut değildir).

4.2.3.3. Mevsimselliğin Sosyo-Kültürel Sonuçları

Genel olarak turizm yazınında, turizmin genel ekonomik, çevresel ve sosyo-kültürel etkilerini –bu sıra içerisinde– ayrı ayrı ele almak adet haline gelmiştir. Konu mevsimsellik olduğunda da bu sıranın gözetilmesi gerektiği akla gelebilir. Fakat bu davranışın anlamlı olabilmesi için –sözgelimi– turizmin genel sosyo-kültürel etkilerinden biraz daha farklı karakterde olan, “mevsimselliğe özgü” bazı sosyo-kültürel etkilerinden de söz edebilmenin imkan dahilinde olması gerekir. Turizmin ekonomik ve çevresel etkileri için bu doğrudur. Acaba aynı şey, sosyo-kültürel etkiler için de söylenebilir mi? Öyle görünmektedir ki, bu husus biraz tartışmalıdır. Fakat her şeye rağmen, genel turizm yazını tarafından “şartlandırılmış” ve turizmin söz konusu üç etkisini kitaplarda görmeye “alışmış” olma ihtimali bulunan okuyucunun, çalışmada bir eksiklik bulunduğu kanısına kapılmaması açısından turizmin sosyo-kültürel sonuçları ve mevsimsellik ilişkisi üzerine bu kısımda bazı değerlendirmeler yapılmalıdır. Bazı yazarlar (Mbaiwa, 2005: 165) belirtmektedir ki, turizmin mevsimsel karakteri nedeniyle ortaya çıkan sosyo-kültürel sonuçlar, turizmin, yerel halkın günlük hayatını, kültürel değerlerini, gelenek ve göreneklerini etkilemesi şeklinde tezahür etmektedir. Fakat denilebilir ki, bu etkiler aslında “genel olarak” turizmin sosyo-kültürel çevre üzerindeki etkileri ile benzerdir.

Turizmin, “genel olarak” sosyo-kültürel etkileri incelendiğinde bunlar arasında olumsuz etkilerin daha görünür ve ön planda olduğu (Goeldner ve Ritchie, 2012: 372) söylenebilir (Doğan, 2004: 131-140; Shaw ve Williams, 2004: 167-170; Ulama, 2008: 35-36):

- Turist kültürüne özenme sonucu yerel gelenek/göreneklerde bozulma ve metalaşma, dini değerlerde yozlaşma,
- Aile bağlarının zayıflaması,
- Dilde bozulma,
- Aşırı kalabalık sonucu yerel halkın kimi imkanlara (sağlık, emniyet, müze/ören yerlerine giriş, vb.) erişiminde yaşanabilecek zorluklar,
- Turistik destinasyonda mevcut olan balıkçılık, ormancılık, tarım gibi geleneksel sektörlerin yok olması,
- Suç oranlarında yaşanabilecek artış,
- Fuhuş, uyuşturucu madde kullanımı gibi sosyal sorunların artabilmesi.

Turizmin olumlu sosyo-kültürel etkilerinden de söz edilebilir. Turizmin kadın istihdamına elverişli olması, kadınların iş yaşamına dahil edilebilmesini kolaylaştırmaktadır. Turistlerin, yerel kültürel değerlere ilgi duymasıyla birlikte, bölge halkının kültürel değerlerine daha çok sarılması ve böylelikle bunlara karşı koruma

bilincinin ortaya çıkması da muhtemeldir. Aynı zamanda bu değerler birer ekonomik getiri unsuru halinde de dönüşebilmektedir. Bu ekonomik kazanç ile birlikte turizm bölgelerine yapılan altyapı ve üstyapı yatırımları da yerel halkın yaşam kalitesinin yükselmesine yardımcı olmaktadır (Ulama, 2008: 37).

Dikkat edilirse bütün bunlarda turizmin mevsimlik olması nedeniyle meydana gelen, mevsimlik olmasaydı meydana gelmeyecek olan herhangi bir etki saptamak pek mümkün görünmemektedir. Bazı yazarlar (Hartmann, 1986: 31) sosyo-kültürel etkilerin turizmin mevsimsellik özelliği ile daha görünür hale geldiğini ileri sürmektedir. Acaba bunu ne anlamda ele almak gerekmektedir? Acaba turizm hangi mevsimde gerçekleşiyorsa, sosyo-kültürel etkiler de o mevsimde devreye girmektedir mi deniliyor? Ama bu, turizm mevsimi sona erdiğinde söz konusu etkilerin de sona erdiğini söylemek demek değil midir? Kısacası, “turizmin mevsimsel özelliğinde kaynaklanan sosyo-kültürel etkiler” konusunun oldukça tartışmalı olduğunu söylemek mümkündür.

4.3. Konaklama İşletmelerinde Mevsimselliğin Çalışanlar Açısından Sonuçları

Turizm endüstrisini tüm yönleriyle etkisi altında bırakan mevsimsellik faktörü (Jolliffe ve Farnsworth, 2003: 312), muhakkak ki sektör çalışanlarının başta istihdamını olmak üzere çalışma şekillerini, sektöre bakış açılarını ya da sektörden beklentilerini etkilemektedir. Bu nedenle mevsimselliğin çalışanlar açısından sonuçları, bu çalışmanın konusu açısından özel bir önem taşımaktadır. Bu sonuçlar, –vücudun kendi kendine bağımsızlık sistemi geliştirmesi gibi– “kendi tedbirlerini kendisi almak” vecizesi ile özdeş görülebilir.

Krakover (2000: 461-462)’a göre işgücü, temel ve ikincil işgücü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Buna göre turizm sektöründe işgücünün küçük bir kısmı, daha çok yönetim kademesini oluşturan temel işgücü kapsamında iken; büyük bir kısmı ikincil işgücünü oluşturmaktadır. İkincil işgücünün önemli bir kısmı ise mevsimsel statüdeki çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda mevsimselliğin çalışanlar açısından en önemli sonucu “mevsimsel istihdam” olarak görülebilir.

Mevsimsel istihdam ya da diğer bir ismi ile “sezonluk iş”, belirli bir zamanda ya da daha net bir ifadeyle, sezonluk yoğunluk geçtikten sonra bitecek olan ve kalıcı olmayan iş olarak tanımlanmaktadır (Jolliffe ve Farnsworth, 2003: 312; Selek Öz ve Bulut, 2013: 96). Sezonluk (mevsimlik) işçi ise yılın bu döneminde çalışan geçici işçi olarak ifade edilmektedir (Lee ve Moreo, 2007: 149). Yüksek sezonda işletmede istihdam edilip, sezon sonunda işten çıkarılan bu kesim (Higham ve Hinch, 2002:

176), genel olarak yarı vasıflı ya da vasıfsız, eğitim seviyesi düşük ve geçici sürelerle çalışanları kapsamaktadır (Thulemark vd., 2014: 406).

Mevsimsel talep dalgalanmaları, turizm işletmelerinin sezonluk işçiye gereksinim duymalarının en önemli sebebi konumundadır. Bir diğer ifadeyle, turistik talebin yoğunlaştığı zaman dilimlerinde turistik işletmelerin işgücü talebi de artmaktadır. Öyle ki, Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği'nin verilerine göre Türkiye'de 2014 yılında Mayıs ve Eylül döneminde, otel çalışanlarının yaklaşık %47'lik dilimini mevsimlik işçiler oluşturmaktadır (Araslı ve Arıcı, 2019: 176). Hatta bu oran, turizmin önemli bir gelir kaynağı olduğu bazı adalarda çok daha fazla olabilmektedir. Örneğin, Girit adasında 1997 yılında yapılan bir araştırmanın sonuçları, sezonluk çalışma oranını, alt kademe personelinde %90,6; yönetici kademesinde %32,3 olarak göstermektedir (Andriotis, 2005: 213). Purkıs (2008: 118) ise Marmaris'te yürüttüğü araştırmada sezonluk çalışma oranını %90 olarak tespit etmiştir.

Mevsimlik statüde çalışmanın, bazı çalışanlar açısından olumlu yanları bulunmaktadır (Janta vd., 2011a: 1010). Denilebilir ki, kimi grupların sezonluk olmayan işlerde tüm yıl boyunca çalışabilmesi mümkün değildir. Örneğin, öğrenciler ve kışlık tarım işleri ile uğraşan çiftçilerin (örneğin, sera işleri ve zeytincilik ile uğraşan çiftçiler) kış aylarında değil, yaz aylarında boş vakitleri olabilmektedir. Bu gruplar, özellikle yaz döneminde sezonluk çalışmak için gönüllü olabilmektedirler (Mourdoukoutas, 1988: 321). Aynı şekilde ev hanımları ve sanatçılar için de yüksek sezonda, mevsimlik statüde çalışmak bir seçenek olarak öne çıkabilmektedir. Tüm bu grupların gelir elde edebilmek, sosyal statülerini yükseltebilmek gibi amaçlarla yüksek sezonda çalışabilme imkânına sahip olması mevsimselliğin olumlu özelliklerinden biri olarak nitelendirilebilir (Koenig-Lewis ve Bischoff, 2005: 210). Ayrıca, çalışabilecek durumda olan yaşlılar ve akademik anlamda herhangi bir eğitim almamış bireyler ya da bulunduğu bölgeden başka bir bölgeye çıkma imkânı olmayanlar için de mevsimlik turistik işler yine gelir elde etme gibi avantajlar sunmaktadır (Mourdoukoutas, 1988: 317). Ayrıca iş bulma imkanlarının kısıtlı ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu bazı bölgelerde, kimi insanlar tüm yıl boyunca işsiz kalmak yerine, belli bir süre gelir sağlayabilmek amacıyla turizm sektöründe çalışmayı tercih edebilirler (Andriotis ve Vaughan, 2004: 81; Andriotis, 2005: 213).

Mevsimselliğin, birey açısından olumlu yönleri bulunsa da olumsuz yönlerinin de olduğu bir gerçektir. Bunlardan en olumsuzunu kuşkusuz ki, sezon bittikten sonra ortaya çıkacak olan işsiz kalma riskidir. Zira sezon bittikten sonra eğer çalışanların yapabileceği ikinci bir iş imkanları yoksa sezon dışı dönemde işsiz kalacak ve düzenli bir gelir elde edemeyeceklerdir. Bu durum, çalışan açısından birçok

psikolojik ve sosyal risk ile birlikte işletme içerisinde düşük iş tatmini, düşük iş motivasyonu (Lee ve Moreo, 2007: 158; Bouzari ve Karatepe, 2018: 293) ve düşük örgütsel bağlılığa yol açabilecek bir husustur (Günel, 2009a: 114). Ayrıca sezonluk çalışanlar, sezon sonunda başka bir iş bulabilse bile sektör değişimleri nedeniyle çalışma hayatları istikrarsızlaşabilecektir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 1998: 22).

Tüm bunlara bağlı olarak mevsimlik çalışanlar, mesleki kariyer planlaması yapamamakta, yoğun sezonda işe başlamaları nedeniyle işletme içerisindeki eğitim faaliyetlerine katılamamaktadırlar. Zaten esasında eğitim faaliyetlerine katılabilmek gibi bir "lüksleri" ve zamanları da yüksek sezonun getirdiği yoğunlukla birlikte mevcut değildir (Lee ve Moreo, 2007: 149). Bunun yanında çalışanların uzun çalışma saatlerine sahip olması ve bunun bir sonucu olarak sosyal hayatlarına yeterli zaman ayıramamaları da söz konusudur (Liu ve Liu, 2008: 166).

Buraya kadar ifade edilenlere göre mevsimlik çalışanların sezon sonunda başka bir işte çalışabilme olasılığı ile iş üretkenliği arasındaki ilişkiyi konu edinen hipotez aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

H4: *Mevsimlik çalışanların sezon sonunda başka bir işte çalışabilme olasılığı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Bazı yazarlar turizm çalışanlarını, geldikleri yer, turizme giriş süreçleri ve emek piyasasındaki konumları ile yerel işçiler, göçmen işçiler ve kent işçileri olarak sınıflandırmışlardır (Aykaç, 2010: 15). Bu sınıflandırmada "turizmin mevsimsel özelliği" nin önemli bir rol oynayabilir.

Turizmin gelişmeye başladığı bir bölgede birçok istihdam imkânı ortaya çıkmaktadır (Aykaç, 2008b: 159). Turizmin, doğal kaynaklar açısından zengin, modernleşmenin görülmediği ve kentsel yapının gelişmediği yerlerde gelişmesi nedeniyle turizme geçiş öncelikle ve sayıca fazla olarak tarım sektöründen gerçekleşir (Aykaç Yanardağ, 2014: 114). Bu kesim, aynı zamanda yerel halkı da temsil ettiğinden "yerel işçi" olarak adlandırılabilir. Yerel nüfus içerisinde turizmde çalışmayı tercih eden bu kesim, genellikle turizm yatırımına sahip olmayan ve tarım ekonomisine bağlılığı sürdüren hane halklarından gelirler (Aykaç, 2010: 15). Bu nedenle turizme geçseler dahi turizmin mevsimsel yapısı nedeniyle tarımla bağlarını tam olarak koparamazlar. Bir başka ifadeyle her iki sektörün de mevsimsel özellik taşıması, bu kişiler açısından her iki sektörün arasında tamamlayıcı bir ilişki doğmasına (Aykaç, 2008a: 155; Aykaç, 2009: 95) ve çalışanların turizm sezonuna bağlı olarak turizm sektörüne girip çıkmalarına zemin hazırlar (Aykaç, 2009: 153).

Bazı bölgelerde turizmde en sık görülen çalışan grubu olan yerel işçiler (örneğin, Fethiye (Aykaç, 2005; 2006; 2009)), tam zamanlı olarak istihdam edilseler

de yalnızca turizm sezonu boyunca çalışabilirler (Aykaç Yanardağ, 2014: 114). Bu demektir ki, bu grup turizmdeki mevsimselliği derinden hisseder. Daha önce turizm piyasasında iş deneyimlerinin olmaması ve turizm eğitimi almamaları nedeniyle genellikle işi, iş üzerinde öğrenirler. Ayrıca bunların sosyal güvenlik veya sağlık güvencesi gibi hakları verilmeyebilmektedir. Zaten esas beklentileri de bu değildir. Bunların esas beklentisi, turizm sezonunun olabildiğince uzun olmasıdır. Ancak bu şekilde turizmdeki istihdamları uzun süreli olacaktır (Aykaç, 2010: 16). Sezon bittiğinde ise başka bir iş bulamazlarsa ya tarım sektöründeki işlerine ya da hane halkının üretimi neye dayanıyorsa o işi yapmaya yöneleceklerdir (Aykaç, 2006: 266).

Bir bölgede turizm geliştikçe, ihtiyaç duyduğu emek miktarının da artması ile beraber yerel emek, işgücü talebini karşılamakta yetersiz kalabilir. Buna ek olarak, şu durumlar da söz konusu ise sadece yerel emek ile işgücü talebi karşılanamayabilir: Birincisi, yerel nüfusun yeterli kaynaklarının olması durumunda çalışmak yerine girişimcilik yapmayı tercih etmesi; ikincisi bazı bölgelerde yerel halkın, turizmi gerçek bir iş alanı olarak görmemesi veya turizm yatırımlarının bölge dışından büyük sermaye grupları (bunlar yabancı da olabilir) tarafınca yapılması nedeniyle turizmde çalışmaya direniş göstermesi (Aykaç, 2010: 17). Aynı şekilde yerel halk, turizm sektöründeki ağır çalışma koşullarını gerekçe göstererek de (Joppe, 2012: 665) turizmde çalışmaya karşı direniş gösterebilir. İşte bu şartlar altında bölgeye, dışarıdan göç söz konusu olabilecektir. Bunun sonucu ile de "göçmen işçi" olarak adlandırılacak bir grup daha turizm sektöründe çalışmaya başlayacaktır (Flognfeldt, 2001: 111; Aykaç Yanardağ, 2014: 116).

Kimi bölgelerde, kimi zamanlarda göç olgusu turizm endüstrisi için oldukça önemiyet kazanmaktadır (Janta vd., 2011a: 1007; Janta vd., 2011b: 1322). Göçmen işçiler özellikle daha önce az miktarda turistik faaliyetin görüldüğü ya da hiç görülmediği, nüfusça az yoğun bölgelerde büyük yatırımlar yapıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. Hatta bazı bölgeler için göçmen işçi oranı oldukça yüksektir. Örneğin, Purkis (2008: 118)'in Marmaris'te yürüttüğü araştırma sonucunda, çalışanların neredeyse tamamının göçmen işçilerden oluştuğu görülmüştür. Yanardağ ve Avcı (2012: 60) ise Muğla ilinin üç ilçesinde (Marmaris, Fethiye, Bodrum) göçmen işçilerin, tüm çalışanlar içerisinde %47,6 oranına sahip olduğunu belirtmektedir.

Göçmen işçilerin çalışma koşulları yerel işçilerin farklı değildir. Eğitim seviyeleri, turizm sektöründeki iş deneyimleri ve turizm sezonunun olabildiğince uzun olmasına yönelik istekleri de yerel işçilerle benzerlik gösterir. Yerel işçiler gibi sezonluk çalışmalarına karşın, yerel işçilerden farklı olarak yöre halkı ile sosyal ilişki ve ağlarının görece kısıtlı olması nedeniyle (Janta vd., 2012: 432) sezon dışında çalışma alanı bulmaları daha zordur (Aykaç Yanardağ, 2014: 117). Ancak yine de

uzmanlık alanlarına ya da sezon dışında yaşadıkları yere göre geçici işlerde çalışabilirler (Aykaç, 2009: 120).

Buraya kadar anlatılan iki işçi türü özellikle kitle turizminin hâkim olduğu kıyı destinasyonlarında yaygın olarak görülen istihdama örnek oluşturmaktadır. Ancak turizmin, kıyı bölgeleri ile birlikte büyük kentlerde de gelişmesi, “kent işçileri” olarak isimlendirebilecek başka bir işçi grubunun da ortaya çıkmasına olanak tanımıştır. Kent işçileri, yerel ve göçmen işçi tiplerinden farklı bir çalışma biçimini temsil ettiğinden önem taşımaktadır (Aykaç, 2010: 18).

Öncelikle kentte, kırsala göre çok daha karmaşık bir emek piyasası yapısı ve bunun içinde yer alan farklı çalışma ortamları ve koşulları olduğunu belirtmek gerekmektedir. Kentte çalışanların turizm ve diğer iş sahaları arasında gidip gelmeleri, yani iş değiştirmeleri daha kolaydır. Bu nedenle de turizmdeki kent işçileri ile kentte çalışan diğer işçi grupları adeta iç içe geçmiştir ve bunları birbirinden ayırmak oldukça zordur (Aykaç Yanardağ, 2014: 117).

Kent işçileri, yerel ya da göçmen olabilirler. Bu grup içinde vasıfsız ya da yarı vasıflı olarak düşük ücret karşılığı çalışanlar olduğu gibi, yüksek vasıflı ya da eğitilmiş olup yüksek ücretlerle çalışan bir grup da vardır. Bu işçilerin çoğu turizm sektörüne girmeden önce başka işlerde ücret karşılığında çalışmışlardır. Bu nedenle diğer grupların aksine tarımsal bir geçmişlerinin olduğunu söylemek zordur (Aykaç, 2009: 128). Bunlar iş güvencesi, sosyal güvence veya diğer haklarının bilincindedirler. Kent turizminin yıl boyu faaliyet göstermesi sebebiyle turizmin mevsimsel özelliğinden diğer işçilere kıyasla daha az etkilenirler (Aykaç Yanardağ, 2014: 117).

Bu noktada denilebilir ki, “yerel işçi” denilen şey ile “kent işçisinin” ortak bir yönü vardır. O da her ikisinin, turizm faaliyetinin gerçekleştiği yerdeki “yerel halka” dahil olmalarıdır. Yine de acaba niçin böyle bir ayrıma gerek duyulmuş olabilir? Bunun yanı sıra yerel işçilere daha çok deniz turizminin yapıldığı kıyı bölgelerde rastlanmakla birlikte, buralar da kent statüsündeki yerler olabilir. Niçin onlara da kent işçisi denilmemektedir?

Bunun cevabını, turizmin bütün yıl devam edip etmediğinde aramak gerekmektedir. Anlaşıldığı kadarıyla, bir destinasyonda turizm faaliyetleri belirli bir dönemden sonra “tamamen” sona eriyorsa, yerel işçi söz konusu olmaktadır. Ancak –yoğunluğu yılın her döneminde aynı olmasa bile– bu faaliyetler bütün yıl devam ediyorsa, “kent işçisi” profili gündeme gelmektedir. Turizmin bütün yıl devam etmesi, yılın her ayı aynı yoğunlukta olması demek değildir. Bu nedenle, öteki kadar olmasa da burada da bir miktar mevsimsel etkiden söz edilebilir. Kent turizminin yıl boyu faaliyet göstermesi nedeniyle “kent işçilerinin mevsimsellikten hiç ilgisi olmaz” denilmesi yerine, “mevsimsellikten daha az etkilenirler” denilmesinin sebebi bu olsa

gerektir. Fakat bu kavramsal ayrımın temel sebebi, bu olguların “çalışan insan” açısından da bazı sonuçlarının olması, yani farklı insan profillerini beraberinde getirebilmesi ihtimali olabilir. Örneğin, yukarıda da belirtildiği gibi “kent işçisi” olarak yaftalanan grubun iş güvencesi, sosyal güvence veya diğer haklarının daha çok bilincinde olması, turizmin yıl boyu devam etmesinin bir sonucu olarak görülebilir.

Özetle, turizmin mevsimsel yapısının da etkisiyle de ortaya çıkan üç farklı işçi tipinden söz edilebilir. Bunlar “yerel işçi”, “göçmen işçi” ve “kent işçisi” dir. Yerel işçiler, bir bölgede turizm gelişmeye başladığında, tarımdan turizm sektörüne geçen işçilerden; göçmen işçiler bir bölgede turizm gelişmeye başladıktan sonra yerel işçilerin işgücü ihtiyacını karşılayamaması nedeniyle bölgeye dışarıdan gelen işçilerden; kent işçileri ise –aynı zamanda turistik destinasyon konumunda da bulunan– kentsel alanlarda çalışan turizm işçilerinden oluşmaktadır. Bu işçilerden yerel işçiler ve göçmen işçiler, mevsimselliğin etkisini yoğun bir şekilde hissetmektedir. Sezon sonunda yerel işçiler, ya eski işleri olan tarıma dönmekte ya da hane halkının üretimi neye dayanıyorsa o işi yapmaya yönelmekte iken; göçmen işçiler, kendi “memleketlerine” dönmek ya da uzmanlık alanına göre turistik destinasyonda iş aramak arasında bir seçim yapmaktadır. Kent işçileri ise diğer işçi tiplerine nispeten mevsimsellikten daha az etkilenmektedir. Bu nedenle denilebilir ki, bu işçiler açısından “sezon sonu” kavramı bir önem ifade etmemektedir. Yine de mevsimselliğin etkisi nedeniyle işten çıkarılsalar bile bu, en fazla iki ay olabilmekte (Aykaç, 2009: 127) ve eğer çalıştığı süre boyunca performans, iş arkadaşları ya da üstleri ile ilişkiler vb. faktörler açısından yeterli ise bu süre sonunda tekrar aynı işletmede işine başlamaktadır. Bu, herhalde, turizmin yoğunluğunun azaldığı dönemlerde, işletmelerin daha az çalışana ihtiyaç duymalarıyla ilgili olsa gerektir.

4.4. Konaklama İşletmelerinde Mevsimselliğin İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliği ile İlişkisi

Bu kısımda, mevsimselliğin etkisinde olan konaklama işletmelerinde, İG ve iş üretkenliği konularının nasıl ele alınabileceği üzerinde durulacak ve konu hakkında yapılmış çalışmalarda hangi sonuçlara ulaşıldığı hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

4.4.1. Mevsimselliğin İş Güvencesizliği ile İlişkisi

Mevsimsellik konusu ile yakından ilişkili olduğu için şunu belirtmek önemlidir. İG kavramı, ruhunda “belirsizlik” içeren bir kavramdır ve bu nedenle eğer işin kaybedilebileceği bir olasılık değil de, önceden kesinlikle beliren bir gerçeklik ise İG ve bunun yarattığı tedirginlik söz konusu olmayabilir. Çünkü önceden belli olan iş

kaybı için çalışanın hazırlık yapabileceği akla yatkın bir durumdur ki, zaten –buna uygun olarak– Andriotis (2005: 213) de çoğu turizm işçisinin, yapabileceği ikinci bir işi olduğunu belirtmektedir. Önceki kısımda “kendi tedbirlerini kendisi almak” vecizesiyle kast edilen, işte budur. Şu noktaya da ayrı bir parantez açmak gereklidir. İşin kaybedileceği olgusu kesin belli olsa bile, eğer iş özelliklerinin çalışılan dönemde kötüleşme olasılığı varsa ya da güçsüzlük algısı yüksekse, bu iki hususun etkisi ile yüksek İG algısı söz konusu olabilir. Çünkü sıklıkla dile getirildiği üzere, İG sadece işin kaybını ifade eden bir kavram değildir.

Mevsimlik çalışanların sezon sonunda işin bitecek olmasına çok üzüldüklerini anlamak için onlara “bu durumdan kaygılı mısınız?” ya da “ne kadar kaygılısınız?” anlamına gelen sorular sormaya herhalde gerek yoktur. Onların demografik özelliklerine bakmak da –yukarıda belirtilen sebeplerden ötürü– yeterli olabilir. Şu hâlde “kesinlik” içeren bu olgunun (işten ayrılış tarihinin belli olması olgusu) hissettirdikleri hakkında bilgi sahibi olmak için bir İG ölçeği kullanıp anket yapmanın çok anlamlı olmayacağı da söylenebilir. İşten ayrılmanın kesin olmadığı durumlar için böyle bir araştırma yapmak anlamlı olabilir. Mevsimlik çalışanlar için kesinlik içermeyen bir işten ayrılma senaryosu ise işletmenin kapanış tarihi gelmediği halde çalışanın, işten el çektilmesi durumudur.

Şu hâlde, mevsimlik işçilerin “nicel” İG algısı açısından, başka bir tür İG algısının gündeme gelebileceği söylenebilir: “Çalışılan döneme özgü ve onunla sınırlı İG algısı”. Bu kavram daha anlamlıdır ve çalışmanın uygulama bölümünde de, mevsimlik çalışanların nicel İG algısı özellikle bu açıdan ele alınmıştır. Böyle ele alındığında, bütün yıl çalışan konaklama işletmeleri ile mevsimlik çalışan konaklama işletmelerindeki İG algısını karşılaştırmanın daha anlamlı hale gelebileceği söylenebilir. Çünkü biliyoruz ki, genel olarak nitelik açısından birbirinden çok farklı olan şeyler arasında yapılan karşılaştırmalar anlamsız olabilir. Karşılaştırmanın anlamlı olması “ortak” yönlerinin de bulunmasına bağlıdır. Söz konusu karşılaştırmada sürekli çalışanlar ile mevsimlik çalışanlar arasındaki ortak yön, her ikisindeki İG algısının “çalışılan döneme özgü” olması olabilir. Aralarında homojenliği sağlamak için, sürekli çalışanlar için de bir “işten ayrılış tarihi” tayin edilemeyeceğine göre, bunu ancak mevsimlik çalışanların nicel İG algısını sezon içerisindeki işten, sezon bitmeden ayrılma olasılığı anlamında ele almak suretiyle sağlanabilir.

Mevsimlik çalışanlar için İG algısının –gerek nicel gerekse de nitel İG anlamında– sezon içi ile sınırlı olarak ele alındığını unutmamak kaydıyla, mevsimlik işlerde İG algısı üzerine, birkaç husustan daha söz etmek uygun olacaktır. Konuya bu söz konusu ele alış tarzı ile bakıldığında, acaba mevsimlik çalışanlarda mı İG algısı yüksektir? Bu, şimdilik bilinmiyor ve zaten çalışmanın son bölümündeki

konulardan birisi budur. Fakat yine de bazı ön fikirlerden bahsedilebilir. Örneğin, mevsimlik konaklama işletmelerinde çalışanlar, işletmenin yüksek sezonda işçi çıkarmasının ve zaten kısa olan turizm sezonunda yeni işçi bulabilmesinin zor olduğunu az-çok tahmin edebilirler. Bu ise mevsimlik işletmede “iş kaybı” anlamında (nicel) İG algısının daha düşük olabileceği konusunda bir çeşit ipucu sayılabilir. Nitel İG algısı (iş özelliklerinin olumsuz yönde değişmesi ile ilgili algı) konusunda ise durumun biraz daha belirsiz olduğu söylenebilir. Bütün yıl çalışan bir konaklama işletmesinde çalışanlar, işe girişlerinden itibaren zaten birkaç kere pozisyon değişikliği yaşayacak kadar işletmede çalışıyor olabilirler. Dolayısıyla bundan sonra, bunu yaşayacak olma olasılıkları azaldığı söylenebilir. Sezonluk işletmede çalışanlar ise –eğer önceki sezonlarda aynı işletmede çalışmış değilseler– işletmeye nispeten “yeni girmiş” bir konumdadırlar ve pozisyon değişikliği olasılığına daha açık oldukları söylenebilir. Ancak sezonun kısalığı burada da imdada yetişebilir ve nitel İG algısının da daha az olmasına sebep olabilir. Örneğin, sezonun bitmesine sadece iki hafta kalmışsa, birey böyle bir endişe hiç duymayabilir. Çünkü pozisyonu değiştirse gerek kendisinin gerekse yerine geçecek kişinin yeni pozisyona alışması bir zaman gerektirebilir ve işletme yönetimi de –herhalde– bunun bilincindedir.

Mevsimlik konaklama işletmelerinde yapılmış ve sezonluk çalışanlar ile sürekli çalışanları kıyaslayan çalışmaları incelemek için yazına müracaat edildiğinde Şenol (2010), Akbıyık vd. (2012) ve Alkaya (2015)’in çalışmaları görülmektedir. Şenol (2010) ve Akbıyık vd. (2012) sezonluk çalışanların, Alkaya (2015) ise tüm yıl çalışanların genel İG puanlarını daha yüksek olarak tespit etmiştir. Ancak bahse konu çalışmaların yaklaşımı, bu tez çalışmasından farklıdır. Yazarlar, İG’yi sezon içine özgü mü, yoksa sezon bitince işten çıkmayı da kapsayan bir anlamda mı ele aldıklarını açıklamamışlardır. Bunun yanı sıra İG’nin, nicel ve nitel karakteri hakkında da bir ayırım yapmamışlardır. Bu farklılık, bu çalışmayı önemli ve değerli kılan unsurlardan biri olarak ifade edilebilir.

4.4.2. Mevsimselliğin İş Üretkenliği ile İlişkisi

Yazında, çalışanların iş üretkenliği düzeyinin tespit edilmesine yönelik olarak farklı sektörlerden örnekler mevcuttur. Bunlara örnek olarak, ilaç sektörü (Cevizci, 2011), bilişim sektörü (Aslan, 2011), eğitim sektörü (Hatipoğlu, 2016), sağlık sektörü (Uysal, 2012; Uysal vd., 2012; Molodynski vd., 2013; Aksoy vd, 2017; Demir vd., 2017) gibi sektörlerde yürütülmüş çalışmalar verilebilir. Ancak doğrudan turizm çalışanlarını ya da turizm çalışanlarını sezonluk/sürekli çalışanlar açısından kıyaslayan herhangi bir çalışmaya tarafımızca rastlanmamıştır. Çalışmanın son bölümünde sonuçları ortaya koyulacak olan anket uygulamasında zaten bu

kıyaslama yapılacaktır. Yine de anket sonuçlarını yorumlarken göz önüne alınması yararlı olabilecek bazı peşin “mantıksal” önermeler, bu kısımda ele alınacaktır.

Genel olarak herhangi bir işletmede çalışanların üretkenliğinin, talep arttıkça artacağı düşünülebilir. Bu, çalışanların kişisel özellikleriyle ilgili bir durum olmaktan ziyade teknik bir olgudur. Sözgelimi, talep arttığı halde çalışan sayısı aynı ise çalışanlar yüksek talebe cevap verebilmek ve müşteri beklentilerini karşılayabilmek için –mecburen– daha yüksek bir iş üretkenliğine sahip olmak durumundadırlar. Örneğin, konaklama işletmelerinde iş üretkenliğini ölçmek için –önceki kısımlarda belirtilen sebeplerle– “işe geç kalma, işi erken paydos etme, öğle ve çay/kahve molasının daha uzun sürüp sürmemesi, çalışılması gereken saatlerde çalışıp çalışmama” gibi niteliksel unsurlara (bu çalışmadaki gibi) başvurulabilmektedir. Talep yüksek olduğunda bu tür toleransların düzeyi de daha az olacak ve çalışanlar –mecburen– daha üretken “görüneceklerdir”.

Bu genel gerçeklere göre, eğer “veri miktardaki bir yıllık talebin” bütün yıla dağılıp, sürekli açık olan bir işletme tarafından mı karşılandığı, yoksa yılın belli bir mevsimine sıkıştığı için mevsimlik bir işletme tarafından mı karşılandığı gibi bir meselemiz olsaydı, mevsimlik işletmede çalışanların iş üretkenliğinin daha yüksek olduğuna dair bir şüphemiz –yukarıda belirtilen sebeplerden ötürü– pek söz konusu olmayabilirdi.

Fakat “veri bir yıllık talep miktarı” varsayımı terk edilirse, kabul edilebilir ki, mevsimlik bir işletmenin açık olduğu herhangi bir aydaki talep düzeyine, bütün yıl açık olan herhangi bir işletmenin yılın her ayı için sahip olması da pekâlâ mümkündür. Dolayısıyla mevsimlik işletmelerde mi, yoksa sürekli çalışan işletmelerde mi talebin daha yoğun olduğu konusunda genelleme yapılması ve buradan hareketle hangisinde çalışanların daha üretken olduğuna dair bir yargıya varılması mümkün görünmemektedir.

Acaba mevsimsellik ile iş üretkenliği ilişkisi adına, yani iş üretkenliğinin doğrudan doğruya mevsimsellikten kaynaklanan yönleri hakkında (eğer varsa) ne söylenebilir? Talep yoğunluğu kavramını bir kenara bırakarak, konuya başka açılardan bakıldığında, bazı mantıksal sorular ortaya koymak mümkündür. Acaba mevsimlik konaklama işletmelerinde çalışanlar Clark (2005: 38-39)’ın “İşimi kaybedeceğim bir ihtimal değil de, kesin bir durum ise neden daha sıkı çalışayım?” vecizesine uygun olarak, “nasıl olsa sezon bittiğinde benim de işim bitecek, ha iki gün önce, ha iki gün sonra işten atsinlar önemi yok” mantığıyla, üretken olmayı, bütün yıl açık olan konaklama işletmelerinde çalışanlar kadar önemsemiyor olabilirler mi? Ya da işverenin sezonun kısalığı nedeniyle kolay kolay kimseyi işten

atamayacağı ya da pozisyonunu değiştiremeyeceği düşüncesinin verdiği rahatlıkla, mevsimlik işletme çalışanı üretken olmak için bir dürtü hissetmiyor olabilir mi?

Bir gerçektir ki, sürekli açık olan işletmelerde, işverenler bir çalışanı işe aldıktan sonra, sudan sebeplerle kolay kolay işten atmazlar. İşe giren ise bunu bildiğinden, çalıştığı ilk günlerde gösterdiği performansı sonradan biraz gevşetebilir. Fakat mevsimlik işletmede çalışan, her sezon aynı işletmede çalışmayı planlıyorsa ve bu planı gerçekleştirecekse, sezon bittiğinde işine son verilecek ve ileriki her sezon yeniden işe alınacak birisi konumundadır. Acaba “bu sezon hep iyi çalışıp işverenin gözüne gireyim ki, gelecek sezon beni yine işe alsın” düşüncesiyle yüksek bir üretkenlik düzeyini sürdürmeye gayret ediyor olabilir mi? Bu noktada sezonluk çalışanların bir sonraki sezon aynı işletmede çalışabilmeye verdikleri önem derecesi ile iş üretkenliği düzeyinin karşılaştırılması ile ilgili hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H5: *Mevsimlik çalışanların, bir sonraki sezon aynı işletmede çalışabilmeye verdikleri önem derecesi ile iş üretkenlikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Kanımızca, teorik olarak bunların hepsi mümkündür. Böyle olduğu içindir ki, iki tip işletmeden hangisinde çalışanların üretkenliklerinin daha fazla olduğu hakkında ön fikirler oluşturmak da oldukça güçtür. Ancak yine de, bu noktada tüm yıl çalışan ve sezonluk çalışanların iş üretkenliği düzeyinin karşılaştırılması ile ilgili hipotez şu şekilde oluşturulabilir:

H6: *Tüm yıl çalışanların iş üretkenliği seviyesi ile mevsimlik çalışanların iş üretkenliği seviyesinden anlamlı şekilde farklıdır.*

Mevsimlik konaklama işletmeleri ile tüm yıl çalışan konaklama işletmelerindeki üretkenliği araştırıp, bunları birbiriyle karşılaştırmayı amaçlayan herhangi bir çalışmanın önündeki sorunlardan biri, mevsimsellik dışında üretkenliğe etki eden, fakat mevsimsellikle birlikte var olan başka faktörlerin bulunabilmesi olasılığıdır. Yukarıda belirtildiği gibi, tatil turizmine hizmet eden kıyı bölgelerdeki konaklama işletmelerinin aynı zamanda, turistlerin işletmede daha fazla vakit geçirmeleri nedeniyle personel üzerindeki iş yükünün daha fazla olduğu işletmeler olmaları ve bu yüzden daha sıkı çalışmak mecburiyetinde kalmaları gibi bir olgunun varlığı, üretkenlik üzerinde mevsimselliğin etkisini maskeleyebilir. Bununla birlikte, mevsimsellikle birlikte var olan faktörleri de mevsimselliğe dahil etmek de alternatif bir bakış açısı olabilir. Ancak bu durumda konu, “işletmelerde mevsimselliğin

üretkenliğe etkisi” olmaktan çıkıp, “mevsimsel işletmelerde üretkenlik” konusuna dönüşmektedir.

İkinci bir sorun, çalışanların üretkenliğini ölçmek için işlerini aksatıp aksatmadıkları yönünde sorular içeren anketlerin kullanılması durumunda ortaya çıkabilir. Çalışanların daha fazla iş yükü altında bulunduğu işletmelerde çalışanlar, bunun etkisiyle her işe layıkıyla koşmasalar ve dolayısıyla üretkenlikleri düşükmüş gibi görünseler bile, mutlak olarak üretebildikleri iş miktarı yine de ötekilerden daha fazla olabilir. Konaklama işletmelerinde üretkenliğin mevsimsellik ile ilişkisi değerlendirilirken, bütün bu hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

4.5. Konaklama İşletmelerinde Mevsimsellik Koşullarında İş Güvencesizliği ile İş Üretkenliği Kavramlarının İlişkisi

İG algısının mevsimlik işletmede, tüm yıl açık olan işletmeye kıyasla düzeyini saptamak, mevsimlik işletmedeki ya da tüm yıl açık olan işletmedeki İG-iş üretkenliği ilişkisi hakkında bir şey söylemez. Örneğin, “mevsimlik işletmede İG algısı daha düşüktür” denildiğinde, bu ifadedeki İG, mevsimlik işletmedeki çalışanların İG algılarının ortalamasını temsil eden “global” bir ifadedir. Oysa mevsimlik işletmede çalışanlar, tek tek ele alındığında bunların İG algı düzeyleri aynı değildir. Eğer bireyin İG algısı ile yine aynı bireyin üretkenliği arasında negatif bir ilişki varsa, söz konusu mevsimlik işletmelerde İG algısı daha yüksek olan bireylerin üretkenliği daha azdır denilebilir. “Mevsimsel işletmede üretkenlik” kavramı ise üretkenlik kiminde daha az, kiminde daha fazla olan bireylerin tümünün “ortalama” üretkenliğini ifade eden “global” bir kavramdır.

Aynı şey, tüm yıl açık olan konaklama işletmeleri için de söylenebilir. Söz gelimi, tüm yıl açık olan konaklama işletmelerinde, yüksek İG algısına sahip bireylerin üretkenlikleri, aynı işletmede çalışan diğer bireylere nazaran önemli ölçüde düşük olabilir. Mevsimlik işletmede ise İG, üretkenliği daha az etkiliyor olabilir. Bunları söylemek, mevsimlik işletmelerde iş üretkenliğinin, tüm yıl açık olan işletmelerdekine nazaran “global” olarak daha yüksek olduğunu söylemek anlamına gelmemektedir. Tüm yıl çalışan işletmelerde, “toplam” iş üretkenliğinin daha yüksek olması, bu koşullarda da pekâlâ mümkündür. Örneğin, tüm yıl açık olan işletmede en yüksek İG algısına sahip bir çalışanın üretkenliği bile mevsimlik işletmedeki en düşük İG algısına sahip olan bir çalışanın üretkenliğinden daha yüksek olabilir. Kısacası “global olarak İG algısı” veya “global olarak iş üretkenliği” meselesiyle, İG-iş üretkenliği ilişkisini birbirinden ayırt etmek gerekmektedir.

Dikkat edilirse, bu yaklaşımda “mevsimsellik”, İG-iş üretkenliği ilişkisinin derecesini etkileyen bir aracı değişken olarak ele alınmaktadır. Burada

mevsimselliğin İG'yi ya da iş üretkenliğini artırdığına ya da azalttığına dair bir şey yoktur. Sadece “mevsimsel bir ortam söz konusu olduğunda acaba İG'deki herhangi bir değişme, iş üretkenliğini daha fazla mı etkiler, yoksa daha az mı etkiler?” sorusunun gündeme gelmesi söz konusudur.

Yazında buna benzer bir yaklaşım olarak, 3.4. başlığı altında söz edilen Wang vd. (2015)'nin saptamaları belirtilebilir. Hatırlanacağı gibi yazarlar, çalışanlar arasında “örgütsel adalet” algısının yüksek olması durumunda, İG ile iş üretkenliği arasında bir ilişkinin olmayabileceğine değinmişlerdir. Wang vd. (2015)'nde bu durumun ortaya çıkmasını sağlayan aracı değişken örgütsel adalettir.

Wang vd. (2015)'nin, İG artsa bile örgütsel adaletin varlığını bilen şahısların herhangi bir olumsuzluk hissetmeyecekleri ve dolayısıyla üretkenlik düzeylerinin de değişmeyeceği yönündeki saptamasındaki “İG artsa bile” ifadesi, aslında söz konusu saptamanın, kendi içerisinde mantıksal bir çelişki içerdiği izlenimi uyandırabilir. Çünkü burada, “herhangi bir olumsuzluk hissetmeme”, aslında İG'nin de artmaması demek değil midir? sorusu gündeme gelebilir. Ancak yazarların, İG'yi sadece “nesnel İG” anlamında ele almış olması da muhtemeldir. Bu husus, şu şekilde de yorumlanabilir: Örneğin, ekonominin durgun olduğu dönemlerde nesnel İG hissetmek için sebepler vardır. İşveren adil olabilir ve uzun süredir kendisine hizmet eden çalışanlarını, her şeye rağmen işten çıkarmama arzusu taşıyabilir. Çalışanlar da bunu biliyor olabilir. Ama elbette ki, en adil bir işletmenin bile çok mecbur kalırsa işçi çıkaracağı bilinmektedir (bu, nesnel İG anlamındadır ve bu durumda nesnel İG artmıştır). Fakat çalışanlar, bu olguda işverenin bir kabahati olmayacağını bildiklerinden, bir manada iyi niyete karşı iyi niyet göstererek üretkenliklerini azaltmayabilirler. Ama bunun tersi durum söz konusu olduğunda, yani çalışanlar durgunluk koşullarında işverenin –deyim yerindeyse– “hiç kimsenin gözünü yaşına bakmayacağını” düşünüyorlarsa, bunu etik bulmayabilir ve üretkenliklerini azaltabilirler. Burada, İG artışı ile birlikte (ister nesnel, ister öznel kaynaklı olsun) üretkenliğini azaltan çalışanların, bir çeşit “intikam arzusunun” tezahüründen ibaret olduğu sonucuna dahi, Wang vd. (2015)'nin mantığına göre varılabilir. Çünkü İG algısının artmasında işverenin bir kabahati bulunmadığı bilinse bile, endişe ve kaygı gibi faktörlerin etkisiyle üretkenlikte –gayri ihtiyari de olsa– bir azalma olamaz mı? Fakat Wang vd. (2015)'nin örgütsel adaletin bulunduğu işletmelerde İG ile üretkenlik arasında ilişki bulunmadığı yönündeki açıklamaları, çalışanların “bu duygularla rahatça başa çıkabildikleri” gibi bir teze tekabül etmektedir. Böylece üretkenlik azalışını açıklamada geriye kala kala “intikam” dürtüsüyle üretkenliği kasıtlı olarak azaltma olgusu kalmaktadır.

Aslında Wang vd. (2015)'nin kendi içerisinde çelişkili gibi görünen saptaması hakkındaki bu açıklamalar, yazarların çalışmasının ele alındığı 3.4. başlığı altında yapılabilir. Bunun, mevsimselliğin ele alındığı bu dördüncü bölüme saklanması sebebi, bizde mevsimsel konaklama işletmelerinin ortamı hakkında bazı çağrışımlar uyandırması ve bazı fikirler vermesidir. Şöyle ki, Wang vd. (2015)'nde örgütsel adalet bir aracı değişkendir ve bu aracılık etkisinde İG, iş üretkenliğini etkilememektedir. Acaba mevsimlik otel işletmelerinde çalışanların durumu ile bu durum arasında bir benzerlik var mıdır? Wang vd. (2015)'nde aracı değişken örgütsel adalet iken; buradaki zemin işin mevsimsel oluşudur ve mevsim sonunda iş biteirse (ki bitecektir) bunda işverenin bir kabahati yoktur.

Mevsim sonunda, çalışan, işine son verileceğini bilmekte, ama bunun için işverene bir hınç beslememektedir. Bu nedendir ki, sezon bitiminde işin bitecek olmasından kaygı duymamasını sağlayan bazı demografik özelliklere sahip çalışanın, –sezon içerisinde ayrıca bir olumsuzluk yaşanmadıkça– kabul edilebilir bir üretkenlik düzeyinin altında bir üretkenlik sergilemeyeceği de düşünülebilir. Fakat şu var ki, hatırlanacağı gibi çalışmada “mevsim sonunda işi bırakma” olgusu, İG kavramına dahil edilmemiş ve İG, sezon içi ile sınırlandırılarak ele alınmıştır. Bu anlamda mesele, “sezon içerisindeki İG ile üretkenlik ilişkisi” meselesi olduğunda, işveren sezonun bitiminde kabahatli olmasa da sezon içerisinde çalışanın İG duygusunun artışında pekâlâ kabahatli olabilir.

Üretkenlik azalışı, çalışanın, işveren hakkındaki olumsuz yargılarına atfedilecekse, mesele sezon içi bir mesele olmasına rağmen, yine de “hınç” düzeyinin, bu mevsimsel zemine bağlı olarak daha az olması da mümkün olabilir. Süreklilik arz eden bir işten çıkarılmaya ihtimal vermenin yarattığı duygu ile zaten belli bir sürenin sonunda kendisi bitecek olan bir işten çıkarılmaya ihtimal vermenin yarattığı duygu aynı olmasa gerek.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISI İLE İŞ ÜRETKENLİĞİ İLİŞKİLERİ: MEVSİMLİK VE MEVSİMLİK OLMAYAN KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, İstanbul ve Marmaris destinasyonlarında yapılan “anket” uygulaması hakkında elde edilen bulgular ve bunlara yönelik yapılacak değerlendirmeler yer alacaktır.

Bölümdeki ilk başlık araştırmanın amaçlarını ve temel yöntemini ortaya koymaktadır. Ardından sırasıyla araştırmanın modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama yöntemi ve aracı, verilerin nasıl –hangi yöntemlerle– analiz edildiği hakkında bilgiler yer almaktadır. Bu kısımların ardından araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları hakkında bilgi verilmektedir. Bu bölümün yedinci başlığı ise bulgular ve değerlendirme adını almıştır. Diğerlerine kıyasla daha geniş bir başlık olan bulgular ve değerlendirme başlığı altında, saha uygulaması ile elde edilen bulgular ortaya konulmuş ve bunlara ait değerlendirmeler yapılmıştır.

5.1. Araştırmanın Amaçları ve Temel Bakış Açısı

Bu kısımda öncelikle araştırmanın ana ve alt amaçları sıralanacaktır. Ardından araştırmanın temel bakış açısı ortaya konulacak ve böylelikle bu çalışmanın yazındaki çalışmalardan farkı ifade edilmeye çalışılacaktır.

5.1.1. Araştırmanın Ana ve Alt Amaçları

İş üretkenliğini, işletme içi (aşırı iş yükü, yönetici davranışları, iş ortamı, diğer çalışanlar vb.) ve işletme dışı (aile hayatı, sosyal hayat, kişilik, teknolojidaki değişimler) olmak üzere birçok faktör etkilemektedir. Bu çalışmada, iş üretkenliğine etki edebileceği düşünülen İG algısı ele alınacaktır. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı, konaklama işletmeleri çalışanlarının İG algıları ile iş üretkenliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve aralarında sebep-sonuç ilişkisinin varlığını tüm yıl ve mevsimlik çalışanlar açısından sorgulamaktır.

Bu temel amacın yanı sıra çalışmanın alt amaçları ise şu şekilde sıralanabilir:

- İG düzeyinin mevsimlik çalışanlar ve tüm yıl çalışanlar açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek.
- İş üretkenliği düzeyinin mevsimlik çalışanlar ve tüm yıl çalışanlar açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek.

- Mevsimlik çalışanların iş üretkenliği düzeyi ile çalışanın sezon dışında başka bir işte çalışıp çalışmaması olasılığının ilişkili olup olmadığını ve (eğer varsa) bunun düzeyini tespit etmek.
- Mevsimlik çalışanların iş üretkenliği düzeyi ile çalışanın gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verdiği önem derecesinin ilişkili olup olmadığını ve (eğer varsa) bunun düzeyini tespit etmek.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ifade edildiği üzere, işletmeler arası büyüme farklılıklarına yol açabilecek pek çok iktisadi, siyasi ya da sosyal etken arasında yer alan “üretkenlik” konusu çoğu zaman bu farklılıkların nedenlerini araştıran çalışmaların ve tartışmaların merkezinde olmuştur. Bu nedenle iş üretkenliğine hangi faktörlerin ne derece etki ettiğini tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalar önem arz etmektedir. Ayrıca yazında, mevsimlik ve sürekli çalışanlar açısından iş üretkenliği düzeyini karşılaştırılmalı olarak ele alan herhangi bir çalışmanın da –araştırmacı tarafından yapılan tespitlere göre– bulunmaması, yazındaki bu boşluğu doldurabilmek adına önem taşımaktadır.

İG konusu ise son yıllarda tüm dünya çapındaki endüstrilerin yapısında görülen değişiklikler, ülkelerdeki ekonomi ve yönetim politikalarının işletme ve işverenlerden yana daha çok tavır almaya başlaması, teknoloji ile iş yapan insanların yerini robotların ya da diğer teknolojik ekipmanların alması gibi nedenlerle, çalışanlar açısından üzerinde daha fazla düşünülmesi gereken bir konu halinde gelmeye başlamıştır. Buna paralel olarak İG konusu yabancı yazında sıklıkla araştırma konusu yapılmıştır ve yapılmaya da devam etmektedir. Ancak Türkçe yazın açısından durum bu şekilde cereyan etmemektedir. Özellikle turizm disipliniinde bu konuyu gündemine almış çalışma sayısının daha da sınırlı düzeye gerilediği söylenebilir. Bu nedenle, İG konusunu turizm sektörü çalışanları açısından ele alan bu çalışmanın yazına önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

5.1.2. Araştırmanın Temel Bakış Açısı

Aşağıdaki kısımlarda detaylıca üzerinde durulacağı üzere araştırmada, anket tekniği kullanılmıştır. Ankette gerek mevsimlik çalışanlara (Marmaris) gerekse de tüm yıl çalışanlara (İstanbul) aynı sorular sorulmuştur.

Çalışmanın metin kısmında da belirtildiği gibi iş üretkenliğini ölçmek için anket kullanımı dışında başka metotlar da bulunmaktadır. Fakat anket tekniği dışındakiler, konaklama hizmetinin kendine özgü koşulları nedeniyle uygun bulunmamış ve anket tekniği tercih edilmiştir.

İG ölçeği ile ilgili olarak, burada –özellikle mevsimlik çalışanlar açısından– farklı bir bakış açısı kullanılmıştır. Metin kısmında belirtildiği gibi, mevsimlik çalışan, sezon sonunda işten çıkartılacağını zaten bilmektedir. Bu olguyu İG tanımına dahil etmek, İG anketindeki bazı soruları anlamsız kılabilir. Bu nedenlerle, mevsimlik çalışanlar için İG kavramı sadece içinde bulunulan sezonla sınırlı tutulmuş ve deneklere, sorulara cevap verirken bunu göz önünde tutmaları özellikle vurgulanmıştır.

Denilebilir ki, “sezon sonu başka bir iş bulamamaktan endişe etmek de bir çeşit İG algısıdır”. Bu da üretkenliğe (moral bozukluğu yönünden) etki ediyorsa, bu, niçin İG algısına dahil edilmesin ve İG algısı niçin sadece çalışılan sezon içiyle sınırlandırılmalı? Buna, şu şekilde itiraz edilebilir: Sürekli bir işte çalışanlar, işten çıkarılacaklarına ihtimal veriyorlarsa, moral bozukluğunun etkisiyle üretkenlikleri düşebilir ya da tam tersine işten çıkarılmamak için daha üretken çalışmaya gayret edebilirler. Hangi etki baskın çıkıyorsa, İG algısının iş üretkenliği üzerindeki net etkisi, buna bağlı olarak pozitif veya negatif olabilir. Sezon bittiğinde işten çıkarılacak olan çalışan ise hemen başka bir iş bulabilmeyi kuvvetli bir olasılık görse dahi, bu etkilerden ikincisi (üretkenliğin artışı) otomatik olarak dışlanmış olur ve “nasılsa burada sezon bitecek” mantığıyla üretkenliğini düşürebilir.

Sezon bittiğinde başka bir iş bulup bulamama endişesinin yarattığı kaygı (ki, buna İG algısı denilmemiştir) ile iş üretkenliği arasındaki ilişki ise ayrı bir analizde ele alınmıştır. Eğer deneklere “lütfen İG algısını sezon sonunda iş bulamama kaygısını da düşünerek ele alınız” denseseydi, bunun da söz konusu ayrı analizden belki bir farkı olmazdı. Fakat bu durumda başka tür sakıncalar ortaya çıkabilirdi. Örneğin, “nasıl olsa başka bir iş bulacağım” diyen birisi, yine de sezon bitmeden dahi işten çıkartılabileceğine de ayrıca ihtimal veriyorsa, bunun olumsuz moral etkisiyle üretkenliğini düşürebilir ya da sezon bitmeden işten çıkartılmamak için daha üretken çalışabilir. Her halükarda, bu, sezon içindeki İG algısı ile ilişkili olarak düşünülebilir ve hatalı yargılara yol açabilir.

İG algısının, “çalışılan sezonla sınırlı olarak” ele alınması hususu, aynı zamanda çalışmayı özgün kılan bir husustur. Çünkü mevsimlik çalışanlarla, tüm yıl çalışanları karşılaştıran başka çalışmalar bulunmakla birlikte, İG algısını “çalışılan sezonla sınırlı olarak” ele alan başka bir çalışmaya rastlamak oldukça güçtür.

Anket uygulamasının –özellikle mevsimlik çalışanlara uygulanan kısmının– sezonun bitmesine çok kısa bir zaman dilimi kala veya sezon başlar başlamaz yapılmamasına da dikkat edilmiştir. Çünkü örneğin, birisine “işini kaybedebilir misin?” gibi soruların sezonun bitmesine çok az bir süre kala sorulmasıyla, bunun çok öncesinde sorulması aynı şey değildir. Bunlardan birincisinin zaten anlamsız

olacağı açıktır. Bunun yanı sıra sezon başlar başlamaz soru sormak da anlamsız olabilir. Çünkü işe yeni girmiş bir çalışanın, içinde bulunduğu koşulları değerlendirebilmesi için belirli bir sürenin geçmiş olması da gereklidir. Mevsimlik destinasyon olan Marmaris'te sezon yaklaşık olarak Nisan ayının ortalarında başlamakta, Ekim ayının sonlarında bitmektedir. Buradaki anket uygulamamız, 7 – 20 Ağustos tarihleri arasında, 14 günlük süre zarfında yapılmıştır. Bu verilere göre anketin başlangıcı sezonun başlangıcından 113 gün sonraya; bitişi ise sezon bitim tarihinin 72 gün öncesine tekabül etmektedir.

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliğinin mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar açısından farklılık gösterip göstermediğini ve bunlar arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyebilmek amacıyla korelasyonel araştırma modellerinden biri olan yordayıcı korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma modellerinde temel amaç, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Yordayıcı korelasyonel araştırmalarda ise buna benzer olarak değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmekte ve değişkenlerin birinden yola çıkılarak diğer değişken ya da değişkenler yordamaya çalışılmaktadır. Değişkenler içerisinde değeri belli olan değişken yordayan (bağımsız) değişken olarak adlandırılırken, değeri tespit edilecek olan değişken ise ölçüt (bağımlı) değişkendir (Büyüköztürk vd., 2010: 226-227). Bu kapsamda iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasındaki ilişki, yordayıcı korelasyonel araştırma modeli ile araştırılacaktır.

Yapılan araştırmada tarama modelinden de yararlanılmıştır. Tarama modellerinde amaç ele alınan durumun ya da konunun, var olduğu şekliyle ve nesnel bir yaklaşım ile ortaya konulmasıdır. Bir diğer ifadeyle, bu modellerde amaç, mevcut durumun fotoğrafını çekmektir (Büyüköztürk vd., 2010: 232). Bu noktada katılımcıların –araştırmanın temel amaçlarından da biri olan– mevsimlik ya da sürekli çalışma durumu açısından İG algısı ve iş üretkenliği seviyelerini ortaya koymak ve bunlar arasında bir kıyas yapabilmek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Zira tarama modelini temel alan araştırmalarda amaç, katılımcıların birden fazla özelliği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ya da bunlar arasında kıyaslama yapılması da olabilir (Seyidoğlu, 2003: 27).

İncelenen ilgili yazından ve yapılan değerlendirmelerden hareketle, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler öncelikle kuramsal bağlamda araştırılmıştır. Bu değerlendirmeler sonrasında ise değişkenler arasındaki ilişkileri

test edebilmek maksadıyla hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezler, metin kısmında ilgili yerlerde belirtilmiştir. Yine de, bunları tekrar bir arada görmek uygun olacaktır:

H1: Mevsimlik çalışanların İG algısı ile tüm yıl çalışanların İG algısı anlamlı şekilde farklıdır.

H2: İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Mevsimlik işletme çalışanlarında iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Tüm yıl çalışanlarda iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İG algısı ile iş üretkenliği ilişkisinin derecesi bakımından tüm yıl çalışanlar ile mevsimlik çalışanlar arasında anlamlı farklılık yoktur.

H4: Mevsimlik çalışanların sezon sonunda başka bir işte çalışabilme olasılığı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Mevsimlik çalışanların, bir sonraki sezon aynı işletmede çalışabilmeye verdikleri önem derecesi ile iş üretkenlikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Tüm yıl çalışanların iş üretkenliği seviyesi, mevsimlik çalışanların iş üretkenliği seviyesinden anlamlı şekilde farklıdır.

Bunların yanı sıra, bu hipotezlerle ifade edilmeye müsait olmayan hususlar da çalışmayla çok yakından ilgili olmaları sebebiyle araştırılmıştır. Bunlara da ileride yeri geldikçe değinilecektir.

5.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Marmaris ve İstanbul'da yer alan konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Marmaris, kıyı bölgesinde yer alan bir destinasyon olması nedeniyle mevsimlik çalışanlara daha kolay bir şekilde ulaşılabileceği düşünüldüğü için seçilirken; İstanbul şehir otellerinin ağırlıkta olduğu bir destinasyon olması nedeniyle tüm yıl çalışanlara ulaşmaya elverişli olabileceği için tercih edilmiştir.

Araştırmada evren büyüklüğünü hesaplayabilmek amacıyla Marmaris ve İstanbul'da bulunan konaklama işletmelerine ait çalışan sayısını gösterir veriler elde edilmeye çalışılmış ancak bu konuda herhangi bir veriye ulaşılamamıştır. Bu nedenle yatak sayısının tespiti ile çalışan sayısına ulaşmak hedeflenmiştir. Pelit (2008: 145) Türkiye'de ortalama olarak yatak başına 0,35 çalışan düştüğünü ifade etmektedir. Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan elde edilen verilere göre 03.09.2018

tarihi itibariyle (<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/>) İstanbul'daki 566 işletme belgeli tesiste 113.370 yatak bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışan sayısı yaklaşık olarak 39.680 ($113.370 \cdot 0,35$) olmaktadır. Marmaris'te ise Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü verilerine göre (<http://www.muqlakulturturizm.gov.tr/TR-157761/konaklama-tesisleri.html>) 111 işletme belgeli tesiste 31.148 yatak bulunmaktadır. Bu kapsamda çalışan sayısı yaklaşık olarak 10.900 ($31.148 \cdot 0,35$) olmaktadır.

Araştırmada maliyet ve zaman gibi kısıtlar ya da kontrol güclüğü gibi nedenlerle evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmayacağından örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Bu bağlamda öncelikle konaklama işletmeleri yöneticileri ile görüşülerek araştırmanın amacı ve kapsamı anlatılmıştır. Bunun ardından anket formunu doldurmayı kabul eden işletmelerde, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemine göre örnekleme alınmıştır. Evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem büyüklüğü ise %95 güvenirlilik düzeyinde İstanbul için 379; Marmaris için 370 olmalıdır (Sekaran, 2003: 294).

Veri toplama aşamasına geçmeden önce, anketin anlaşılabilirliğinin belirlenmesi ve geçerlik ve güvenirlilik değerlerinin test edilmesi amacıyla bir pilot çalışma yapılmıştır. Bu doğrultuda 20-25 Ekim 2017 tarihleri arasında İstanbul'daki 50 çalışandan görüş alınmıştır. Bu süreç sonunda anketin anlaşılabilirliğinde herhangi bir olumsuzluğun olmadığı ve geçerlik ve güvenirlilik değerlerinin de yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitin ardından, İstanbul'da 1 Kasım – 30 Aralık 2017 tarihleri arasında 600 anket, araştırmanın amacının açıklandığı profesyonel anketörler aracılığıyla elden dağıtılmıştır. Geri dönen 458 anket formundan kullanılabilir durumdaki 438 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Marmaris'te ise 7 – 20 Ağustos 2018 tarihleri arasında 450 anket formu çalışanlara bizzat araştırmacı tarafından elden dağıtılmış, geri dönen 374 anket formundan kullanılabilir durumdaki 360 anket değerlendirmeye alınmıştır. Toplamda her iki destinasyonda değerlendirmeye alınan anket sayısı 798 olarak gerçekleşmiştir.

5.4. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği benimsenmiştir. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özellikleri, çalışma koşulları ve çalıştıkları işletme hakkında bilgi almaya yönelik olarak hazırlanmış sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların iş üretkenliği düzeylerini belirleyebilmek amacıyla kullanılan Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (EİÜÖ) bulunmaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların İG algılarını ortaya koymayı amaçlayan İG ölçeği yer alırken, dördüncü bölümde sadece mevsimlik çalışanların

cevaplama istenen ve sezon bitince iş bulabilme ihtimali ile gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verdikleri önem derecesini belirlemeyi amaçlayan birer soru yer almaktadır. Ayrıca bu bölümde çalışanların, hangi işçi tipine (yerel işçi, göçmen işçi, kent işçisi) girdiklerini ortaya koyabilmek amacıyla hazırlanmış sorular da bulunmaktadır. Bu sorular, Aykaç (2005, 2009)'ın çalışmaları temel alınarak hazırlanmıştır. Diğer ölçekler ve sorular hakkındaki detaylı bilgiler izleyen paragraflarda verilmiştir.

Araştırmada çalışanların iş üretkenliği düzeyini belirleyebilmek amacıyla Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği kullanılmıştır (Endicott ve Nee, 1997). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (EİÜÖ), üretkenlik ile ilgili duyarlı ölçümler yapabilmeyi sağlayan kısa ve kolay uygulanabilen bir kendini değerlendirme yöntemidir. Ölçek, yabancı yazında (Low vd. 2007; Beaton vd. 2010; Molodynski vd. 2013; Tang vd. 2013; Fathonah ve Hartijasti, 2014; Toure, 2014) sıklıkla kullanılmış bir ölçektir. Türkçe'ye uyarlama çalışması Uğuz vd. (2004) tarafından yapılmış ve güvenilirlik katsayısı 0,91 bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin Türk toplumunda yapılacak çalışmalarda kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir test olduğu bildirilmiştir. Halihazırda ölçek Türkiye'deki birçok çalışmada da (Altıntaş, 2006; Cevizci, 2011; Erdinçler, 2012; Küçükoğlu, 2015; Karabekir ve Akçay, 2016) kullanılmıştır. Ölçek 25 sorudan oluşmaktadır. Maddeler davranışın, duygunun ya da tutumun bir önceki hafta içerisinde ne sıklıkta görüldüğüne bağlı olarak 5 dereceli bir ölçekle (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen hemen her zaman) değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 0 ile 100 arasında değişmekte ve yüksek puan düşük iş üretkenliğine işaret etmektedir.

Çalışanların İG düzeylerini belirleyebilmek amacıyla hazırlanan ölçek, üç faktörlü bir yapıyı temsil edecek tarzda farklı çalışmalar temel alınarak tasarlanmıştır. "Güçsüzlük" boyutu Ashford, Lee ve Bobko tarafından 1989 yılında tasarlanan ölçek ile "nicel ve nitel İG" boyutları ise O'Neill tarafından 2011 yılında tasarlanan ölçek temel alınarak uyarlanmıştır. Böylelikle ölçek toplamda 15 soru içermektedir. Ölçek, 5'li Likert derecelendirmesi (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) aralığında verilmiştir. Ölçeğin Ashford vd. (1989) tarafından hazırlanan kısmının Türkçe'ye uyarlama ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları İsaoglu (2004) tarafından gerçekleştirilmiş ve güvenilirlik katsayısı 0,81 bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin Türk toplumunda yapılacak çalışmalarda kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir test olduğu bildirilmiştir. Ayrıca ölçeğin Türkçe versiyonu Öcel (2009), Aslan (2011) ve Dereli (2012) tarafından yapılan araştırmalarda da kullanılmıştır. O'Neill (2011) tarafından ortaya konulan ölçeğin ise Türkçe'ye çeviri, geçerlik ve güvenilirlik

çalışmaları Gümüş (2016) tarafından yapılmış ve güvenirlilik katsayısı 0,84 bulunmuştur. Böylelikle ölçeğin Türk toplumunda yapılacak çalışmalarda kullanılabileceği ortaya konulmuştur.

Sadece mevsimlik çalışanların cevaplaması istenen ve sezon bitince iş bulabilme ihtimalini ölçmeyi amaçlayan soru, 5'li Likert derecelendirmesine göre (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır. Bu soru, De Cuyper vd. (2010)'nin kalıcı ve geçici çalışanların istihdam edilebilirlik algılarını ölçmeye yönelik olarak hazırladığı tek soru ile benzeşmektedir. Tek soru ile yapılan ölçümlerin ne kadar sağlıklı olduğu yazında sıklıkla tartışılmakla birlikte bu ölçümlerin geçerli ve güvenilir olduğu bazı araştırmalarda ortaya konmuştur (Klandermans vd., 2010: 564; Gregory-Smith vd., 2015: 353).

Yine, sadece mevsimlik çalışanların cevaplaması istenen ve gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verilen önem derecesini ölçmeyi hedefleyen soru ise araştırmacı tarafından ve 5'li Likert derecelendirmesine uygun olacak tarzda (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) tasarlanmıştır.

5.5. Verilerin Analizi ve Analize Uygunluğunun Kontrolü

Veriler, IBM SPSS 21.0 ve Lisrel 8.80 paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışanların demografik özellikleri, çalışma koşulları ve çalıştıkları işletme hakkında bilgi almaya yönelik veriler, frekans ve yüzde dağılımları verilerek değerlendirilmiştir. Verilerin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ve madde-bütün korelasyonları hesaplanarak test edilmiştir. Ölçeklerin geçerlik çalışmaları ise içerik ve yapı geçerliği sağlanarak yapılmıştır.

Veri analizine geçilmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Kline (2016: 77) normal dağılım şartının sağlanabilmesi için çarpıklık değerinin +3 ile -3 arasında, basıklık değerinin ise +10 ile -10 arasında bir değer alması gerektiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte Tabachnick ve Fidell (2007: 80) örneklem sayısı 100 ve üzerine çıktığında pozitif basıklıktan kaynaklanan normal dağılım sorununun; örneklem sayısı 200 ve üzerine çıktığında ise negatif basıklıktan kaynaklanan normal dağılım sorununun ortadan kalktığına değinmektedir. Bu araştırmada kullanılan tüm verilerin çarpıklık değerlerinin +1,984 ile +0,172 arasında, basıklık değerlerinin ise +2,982 ile -1,492 arasında değiştiği görülmüş ve normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Araştırmada ele alınan değerşkenlerin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. AFA birbirleriyle ilişkili olan değerşkenlerin daha genel bir değerşken ya da kavram altında

bir araya getirilmesi esasına dayanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2013: 275; Aksu vd., 2017: 1). Birbirinden dağınık durumdaki her bir bağımsız değişken için tek tek analiz yapmaktansa, birbiri ile ilişkili olan yakın değişkenlerin bir araya gelerek oluşturdukları faktör grupları bazında analiz yapılması, hem yapılacak analizi kolaylaştırmakta hem de sonuçların daha tutarlı ve gerçeğe yakın olmasına olanak tanımaktadır (Kozak, 2015: 150). Ancak denilebilir ki, daha önceki araştırmalarda ortaya konmuş soru formlarının olduğu gibi kullanılması durumunda AFA yapılmasına gerek yoktur (Sağlık vd., 2014: 89; Çokluk vd., 2014: 283; Kozak, 2015: 150). Eğer soru formu yeni geliştirilen bir form ise AFA yapılmalıdır (Kozak, 2015: 150). Bu kapsamda EİÜÖ'nün, daha önceki şekliyle bu çalışmada da aynen kullanılması nedeniyle AFA yapılmadan doğrudan DFA yapılmış; İG ölçeği ise farklı çalışmalar baz alınarak yeniden tasarlandığı için hem AFA hem de DFA yapılmıştır.

DFA, daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir. Bu çalışma içerisinde DFA yapılmasındaki amaç, AFA'da ortaya konulan faktör yapısının doğrulanmasını sağlamaktadır (Çokluk vd., 2014: 275). Esasında AFA'da temel amaç, yapısal bir modele ulaşmak ya da kuram üretmek olmamasına karşın, kurama ilişkin ilk ya da temel bilgilere ulaşılır. DFA'da ise elde edilen bu bilgiler çerçevesinde bir model oluşturulur ve bazı kriterler yardımıyla doğruluğu test edilir (Çokluk vd., 2014: 282).

Çizelge 5.1. Yaygın Olarak Kullanılan Uyum İndeksleri ve Uyum Aralıkları

Uyum İndeksi	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	$\chi^2/df < 5$
RMSEA	$0.00 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.08$
SRMR	$0.00 < SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR < 0.10$
GFI	$0.95 < GFI \leq 1,00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 < AGFI \leq 1,00$	$0.80 \leq AGFI \leq 0.90$
NFI	$0.95 < NFI < 1.00$	$0.90 < NFI \leq 0.95$
CFI	$0.97 < CFI < 1.00$	$0.95 < CFI < 0.97$

Kaynak: Schermelleh-Engel vd., 2003: 52.

DFA'da ortaya çıkan modelin kabul edilip edilemeyeceği konusunda bazı kriterler bulunmaktadır. Bu kriterlere uyum indeksleri adı verilmektedir. Yaygın olarak kullanılan uyum indeksleri, χ^2/df (ki-kare/serbestlik derecesi); RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation- Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); SRMR (Standardized Root Mean Square Residual- Standardize Edilmiş Hata Kareleri Ortalamasının Kare Kökü); GFI (Goodness of Fit Index-Uyum İyiliği İndeksi); AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index-Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi);

NFI (Normed Fit Index- Biçimlendirilmiş Uyum İndeksi) ve CFI (Comperative Fit Index- Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) olarak belirtilebilir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 30-40; Seçer, 2017: 189-190)²¹. Bu uyum indekslerine ait iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri Çizelge 5.1.'de sunulmuştur.

Araştırmada, faktör analizinden elde edilen boyutların, katılımcıların çalışma şekilleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile bağımsız örneklem t testi ve Fischer'in r-z dönüşümü metodu kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler ise korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ayrıca değişkenler arasında sebep-sonuç ilişkisi kurabilmek amacı ile basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

5.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları

Niteliksiz bir ölçmenin her türlü bilimsel çabayı değersiz kılabilmesi nedeniyle, ölçmede aranan niteliklerin bilinmesi ve bunları sağlayan önlemlerin alınması hayati bir önem arz etmektedir. Bu kapsamda ölçümlerde ve bu ölçümü gerçekleştirmeyi sağlayan araçlarda iki temel nitelik aranmaktadır. Bunlar güvenirlilik ve geçerlik kavramları ile ifade edilen özelliklerdir (Karasar, 2017: 189-190).

Güvenirlilik, "bir testin ya da ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesi" olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd., 2010: 122). Bir diğer ifadeyle güvenirlilik, belli bir özelliği ölçmek amacıyla yapılan ölçümlerin aynı bireyler üzerinde benzer şartlarda tekrar edildiğinde benzer sonuçları alabilmektir (Büyüköztürk vd., 2010: 109). Örneğin, bir zekâ testinden aynı şahıs, bir gün 110, ertesi gün 140, daha sonraki gün 80 alıyorsa bu testin güvenirliliğinden bahsedilemez.

Bir ölçeğin güvenirliliğini ölçmede, çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Bunlardan birisi içsel tutarlık analizidir. İç tutarlık, ölçüm aracının kendi içinde bir bütün olması ile ilgilidir (Karasar, 2017: 191). İç tutarlılığın ölçümünde en yaygın olarak kullanılan ve bu araştırmada da kullanılacak yöntem, Cronbach's alpha (α) olarak da bilinen alfa katsayısının hesaplanmasıdır. Alfa katsayısı, 0 ile 1 arasında bir değer alır ve en az 0,7 olması istenir (Altunışık vd., 2010: 124). Bu araştırmada kullanılan EİÜÖ'nün güvenirlilik katsayısı 0,91; İG ölçeğinin ise 0,90 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, her iki ölçeğin de yüksek bir güvenirliliğe sahip olduğunu ifade etmemize olanak tanımaktadır. Ayrıca bu noktada, İG ölçeği hakkında şunu

²¹ Bu uyum indekslerinin neyi ifade ettiği, nasıl hesaplandığı ya da hangi faktörlerden etkilendiği gibi meseleler hakkında yazında geniş bir bilgi birikimi vardır. Bu nedenle burada detaya girilmemiştir. Detaylı bilgi için bkz. Şimşek, 2007; Çelik ve Yılmaz, 2016.

belirtmek uygun olacaktır. İG ölçeğine ait güvenilirlik analizi yapılmadan önce ölçekteki soruların tamamının aynı yönde (tamamının olumlu ya da tamamının olumsuz olması) olmasının gerekliliği nedeniyle güçsüzlük boyutuna ait sorular ters kodlanarak analiz edilmiştir. Bir başka deyişle, anket uygulaması sırasında güçsüzlük boyutuna ait sorular olumlu birer ifade şeklinde sorulmuşken, analiz aşamasında ters kodlanarak değerlendirilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla kullanılan bir diğer yöntem, madde-bütün korelasyonlarının hesaplanması ile gerçekleştirilen yöntemdir. Madde güvenilirliği olarak da adlandırılan bu yöntem, ölçeğin toplam puanlarıyla her bir maddeye ait puanların korelasyonunun hesaplanması esasına dayanmaktadır (Şencan, 2005: 110). Buna göre ölçekteki her bir maddenin madde-bütün korelasyon değeri, eşik değer olan 0,30'dan küçük olmamalıdır (Şencan, 2005: 112). Böyle bir değere sahip olan madde var ise ölçekten çıkarılmalıdır. Bu araştırmada kullanılan EİÜÖ'nün madde-bütün korelasyon değerlerinin 0,37 ile 0,61 arasında; İG ölçeğinin ise 0,51 ile 0,71 arasında değerler aldığı görülmüştür. Bu nedenle her iki ölçeğin de madde güvenilirliğini yeterli seviyede sağladığı söylenebilir.

Ölçümlerde ve bu ölçümü gerçekleştirmeyi sağlayan araçlarda aranan iki temel nitelikten bir diğeri olan geçerlik ise ölçülmek istenen şeyin doğru bir şekilde ölçülebilme derecesidir. Bir başka ifadeyle, ölçülmek istenen şeyin başka şeylerle karıştırılmadan ölçülebilmesidir (Büyüköztürk vd., 2010: 118; Karasar, 2017: 194). Bir ölçme aracının geçerliğinin ortaya konulabilmesi açısından değişik geçerlik testleri geliştirilmiştir. Bu araştırmada, içerik ve yapı geçerliği ile ölçme araçlarının geçerliği ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

İçerik geçerliği, ölçme aracının yeterli sayıda ve ölçülmek istenen olguyu temsil edebilecek soruları içerdiğinden emin olma konusu ile ilgili olup (Altunışık vd., 2010: 121), "uzman görüşü"ne göre belirlenir (Büyüköztürk vd., 2010: 119; Karasar, 2017: 195). Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeğin uyumluluğu konusunda, uygulama aşamasına geçilmeden önce, işletme yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında uzmanlığı olan tez izleme komitesi üyeleriyle görüşmeler yapılmıştır. Bu kişiler, ölçeklerin, araştırmanın kapsam ve amacı ile uyumlu olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca, ana uygulama aşaması öncesinde gerçekleştirilen ön test sonuçları, kullanılan ölçeklerin içerik geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada ölçme araçlarının geçerlik çalışmasında başvurulmuş bir diğer yöntem olan yapı geçerliği ise bir ölçüm aracında aynı şeyi ölçmeye yarayan birden fazla gösterge/soru olduğu takdirde bunların birbirleriyle tutarlı olması meselesiyle ilgilidir. Bir başka deyişle, yapı geçerliğinin sağlanması için ölçüm aracındaki benzer gösterge/soruların benzer sonuçlar, farklı gösterge/soruların farklı sonuçlar vermesi

gerekir (Gönç Şavran, 2012: 170). Yapı geçerliğinin sağlanmasında başvurulan yöntemlerden biri ise faktör analizidir. Faktör analizi hakkında ise önceki kısımlarda bilgi verildiğinden burada, tekrara düşmemek açısından, detaya girilmeyecektir.

5.6.1. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. KMO değerinin alt sınırı 0,5 olarak benimsenmiştir (Seçer, 2017: 155). Yapılan analiz sonucu KMO değeri 0,906 olarak ortaya çıkmış, Barlett Küresellik testi sonuçları ise anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=4976,90$; $p=0,00$). Bu değerler, örneklem büyüklüğünün yeterli ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlar Çizelge 5.2.'de görülmektedir.

Varimax rotasyonu ile yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda faktör yapısını bozduğu tespit edilen dört ifade (ifade2, ifade4, ifade5, ifade6) ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemlerin ardından özdeğeri 1'den büyük ve toplam varyansın %72,5'ini açıklayan üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların İG algısının düzeyini açıklamaya yönelik hazırlanmış ölçek, toplam değişkenliğin %72,5'ini açıklayan üç boyut altında yer almıştır.

Birinci faktör altında iş özelliklerinin kaybı, bir başka ifadeyle, işin, çalışan tarafından değerli görülen özelliklerinin kaybı ile ilgili ifadeler yer aldığından "Nitel İG" olarak adlandırılmıştır. Altı ifadenin yer aldığı bu faktör, varyansın %33,354'ünü açıklamaktadır. Ayrıca faktöre ait güvenilirlik katsayısı (α) 0,89 olarak tespit edilmiştir.

İkinci faktör, çalışanların işyerinde kendilerini etkileyecek kararları kontrol edebilme gücü olarak ifade edilen güçsüzlük boyutu ile ilgili ifadeler içerdiğinden "Güçsüzlük" olarak isimlendirilmiştir. Üç ifadenin yer aldığı bu faktör, varyansın %24,520'sini açıklamaktadır. Faktöre ait güvenilirlik katsayısı 0,92'dir.

Üçüncü faktör, doğrudan işin "kendisinin" kaybı ile ilgili iki ifadeyi içermektedir. Bu nedenle "Nicel İG" olarak isimlendirilmiştir. Varyansın %14,601'ini açıklayan bu faktörün güvenilirlik katsayısı 0,66 olarak ortaya çıkmıştır.

Çizelge 5.2. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

No	Faktör 1: Nitel İG ($\alpha = ,89$)	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	
10	İşimi iyi yapmam sayesinde elde ettiğim maddi/manevi karşılıkların azalabileceğini her zaman bekleyebilirim	,809			
7	Bu işletmedeki işimde çalışma koşullarımın kötüye gitme ihtimali var (mesai saatinin uzaması, mola sürelerinin azalması, istemediğim bir görev değişikliği vb.).	,803			
8	Bu işletmedeki işimde, işimle ilgili hoşuma gitmeyecek değişiklikler yapılmasını her zaman bekleyebilirim	,802			
9	Burada işimi yapabilmem için gerekli olan imkânların (araç-gereç vb.) azaltılmasını her zaman bekleyebilirim	,788			
11	Buradaki işimin bana göre değerli olan yönlerini kaybetme ihtimalim hiçte düşük değil	,676			
12	Bu işletmedeki çalışma şartlarım eskiden daha iyiydi	,587			
Faktör 2: Güçsüzlük ($\alpha = ,92$)					
14	Bu işyerinde iş durumumu olumsuz etkileyecek şeyleri engelleyemem		,905		
15	İşyerimde beni etkileyebilecek şeyleri iyi bir biçimde kontrol edebileceğine inanmıyorum.		,899		
13	Bu işyerinde işimi etkileyebilecek olayları kontrol etme gücüne sahip değilim		,897		
Faktör 3: Nicel İG ($\alpha = ,66$)					
1	Burada işimi kaybetme ihtimali kafamı kurcalıyor			,804	
3	Burada işimi kaybedeceğim kesin gibi			,781	
		Faktör Özdeğeri	3,699	2,697	1,606
		Faktöre Ait Açıklanan Varyans Değeri (%)	33,354	24,520	14,601
Ölçeğin Tamamı için Cronbach Alpha: ,89					
Toplam Açıklanan Varyans: %72,5					
KMO: ,906 Barlett Küresellik testi=4976,90; p<0,01					

İG ölçeğine AFA yapıldıktan sonra, DFA aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada, İG ölçeğine ait alt boyutların ne derecede iyi temsil edildiğini belirleyebilmek amacıyla (Şimşek, 2007: 11) ikinci düzey DFA tercih edilmiştir.

Çizelge 5.3. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
Uyum İndeksi Değeri	3,17	0,052	0,036	0,98	0,96	0,99	0,99
Sonuç	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum	İyi Uyum

Yapılan analizde χ^2/df ve RMSEA uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir uyum, diğer uyum indekslerine ait değerlerin ise iyi uyum sınırları içerisinde olduğu gözlenmiştir (Çizelge 5.3.). Bu nedenle herhangi bir modifikasyon yapılmasına gerek kalmamıştır. Bu sonuçlara göre AFA sonucunda ortaya çıkan üç faktörlü yapı, DFA aracılığıyla doğrulanmıştır.

İkinci düzey DFA sonucunda ortaya çıkan standardize yük ya da diğer ifadesiyle faktör yük değerlerinin minimum değerlerinin 0,30 olması (Seçer, 2017: 188) ve %5 düzeyinde anlamlılığın sağlanması amacıyla da t değerlerinin 1,96'nın üzerinden olması gerekmektedir (Şimşek, 2007: 86).

Çizelge 5.4. İş Güvencesizliği Ölçeğinin İkinci Düzey DFA Sonuçlarının Standardize Yük Değerleri

Örtük değişkenler	Standardize Yükler	Gözlenen Değişkenler	Standardize Yükler
İş Güvencesizliği	Nicel İG	İfade1	0,69
		İfade3	0,71
		İfade7	0,79
	Nitel İG	İfade8	0,80
		İfade9	0,81
		İfade10	0,79
		İfade11	0,70
		İfade12	0,65
	Güçsüzlük	İfade13	0,87
		İfade14	0,90
		İfade15	0,90

Çizelge 5.4.'de yer alan sonuçlar, İG'nin alt boyutlarını oluşturan Nicel İG, Nitel İG ve Güçsüzlük boyutlarına ait standardize yük değerlerinin anlamlı olduğunu ve 0,46 ile 1,00 arasında değiştiğini göstermektedir. Bu sonuçlara göre İG ile en kuvvetli ilişkiye sahip olan boyutun Nitel İG, en zayıf ilişkinin Güçsüzlük boyutunda gerçekleştiği ifade edilebilir. Ayrıca ilgili çizelgede görülmemekle birlikte t değerlerinin de 1,96'dan büyük olduğu söylenebilir.

Çizelge 5.4.'de gözlenen değişkenlere ait standardize yük değerleri de görülmektedir. Sonuçlar, bu değerlerin istatistiki olarak anlamlı olduğuna ve 0,65 ile 0,90 arasında değiştiğine işaret etmektedir. Buna göre Nicel İG boyutunda yer alan ifadelerin birbirine yakın yük değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Nitel İG boyutunda en önemli ifade, ifade9 (burada işimi yapabilmem için gerekli olan imkânların (araç-gereç vb.) azaltılmasını her zaman bekleyebilirim) iken; en az önem derecesine sahip ifade, ifade12 (bu işletmedeki çalışma şartlarım eskiden daha iyiydi) olarak göze çarpmaktadır. Güçsüzlük boyutuna bakıldığında ise ifade14 ve ifade15'in eşit önem

derecesine sahip olduğu, ifade13'ün ise biraz daha zayıf bir önem derecesine sahip olduğu görülmektedir.

5.6.2. İş Üretkenliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş üretkenliği ölçeği gerek yerli gerekse de yabancı yazında yer alan daha önceki çalışmalarda kullanıldığı şekliyle bu çalışmada da aynen kullanıldığı için AFA yapılmamış, doğrudan DFA aşamasına geçilmiştir. Ayrıca ölçek, tek boyuttan oluşması nedeniyle, birinci düzey DFA yapmak yeterli gelmiştir.

Çizelge 5.5. İş Üretkenliği Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	NFI	CFI
Uyum İndeksi Değeri	4.45	0,066	0,051	<u>0,89</u>	0,87	0,95	0,96
Sonuç	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kabul Edilebilir Uyum

Yapılan ilk analizde uyum indeksi kriterlerinin makul sınırlar içerisinde olmadığı gözlenmiştir. Bu nedenle modifikasyon indeksi sonuçları incelenmiştir. Modifikasyon indeksleri önerisi doğrultusunda 2-3, 4-5, 7-9, 7-12, 9-10, 11-12, 17-18 numaralı ifadelerin hata varyansları arasında ilişki olduğu ve maddelerin korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle bu maddeler arasında hata kovaryansı modele eklenmiş ve ifadelerin ilişki göstermesine izin verilerek DFA tekrarlanmıştır. Bu işlemin ardından uyum indeksi kriterlerinin (ilk bakışta) GFI değeri dışında kabul edilebilir sınırlar içerisinde çekildiği görülmüştür (Çizelge 5.5.). Ancak GFI değerinin makul sınırlar içerisinde olmaması modelin kabul edilebilirliğini olumsuz etkilememektedir. Çünkü diğer uyum indeksleri makul sınırlar içerisinde olduğunda, eğer GFI değeri de 0,80'nin üzerindeyse, modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Doll vd., 1994: 456). Bu nedenle iş üretkenliğine ilişkin ortaya çıkan tek faktörlü yapının kabul edilebilir olduğu belirtilebilir.

Çizelge 5.6.'da iş üretkenliği ölçeğine uygulanan DFA sonucu ortaya çıkan standardize yük değerleri görülmektedir. Sonuçlar, bu değerlerin istatistiki olarak anlamlı olduğuna ve 0,39 ile 0,67 arasında değiştiğine işaret etmektedir. Buna göre iş üretkenliği ölçeğine ait en önemli ifade, ifade25 (işinizi yapamayacak kadar bitkin hissetmeniz) iken, en az öneme sahip ifadeler, ifade2 (öğle yemeğinizin / çay-kahve molanızın normalden daha uzun sürmesi) ve ifade3 (çalışmanız gereken saatlerde çalışmama durumunuz) olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 5.6. İş Üretkenliği Ölçeğinin Standardize Yük Değerleri

Örtük Değişken	Gözlenen Değişken	Standardize Yükler	Gözlenen Değişken	Standardize Yükler	Gözlenen Değişken	Standardize Yükler
İş Üretkenliği	İfade1	0,40	İfade10	0,60	İfade19	0,62
	İfade2	0,39	İfade11	0,41	İfade20	0,54
	İfade3	0,39	İfade12	0,53	İfade21	0,54
	İfade4	0,52	İfade13	0,42	İfade22	0,47
	İfade5	0,51	İfade14	0,66	İfade23	0,56
	İfade6	0,58	İfade15	0,62	İfade24	0,47
	İfade7	0,57	İfade16	0,59	İfade25	0,67
	İfade8	0,59	İfade17	0,53		
	İfade9	0,55	İfade18	0,55		

5.7. Bulgular ve Değerlendirme

Bu kısımda, saha uygulamasında elde edilen bulgular ortaya koyulacak ve bunlara ait değerlendirmeler yapılacaktır. Hemen burada önemle belirtmek gerekir ki, İstanbul ve Marmaris destinasyonlarında anket yapılan 798 katılımcının 492'sini (%61,6) tüm yıl çalışanlar, 306'sını (%38,4) sezonluk çalışanlar oluşturmaktadır. Bunun, öncelikli olarak belirtilmesinin sebebi, sezonluk ya da tüm yıl çalışma durumunun, çalışmanın önemli bir ayrımını oluşturması ve yapılacak en önemli kıyaslamaların, bu iki grup arasında yapılacak olmasıdır.

5.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çizelge 5.7.'de araştırmaya dahil edilen katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzde değerleri istatistiği kullanılarak değerlendirilmiştir. Buna göre katılımcılar, ağırlıklı olarak erkek (%64), bekar (%54,3), 21-29 yaş aralığında (%43,5), ortaöğretim mezunu (%51), alt kademe çalışan (%83,3), yiyecek-içecek departmanında görevli (%37,7) ve 1401-2800 TL gelir sahibidir (%71,4).

Elde edilen verilere göre şu değerlendirmeler yapılabilir. Araştırmaya katılanların yarıya yakınının (%50,4) en fazla ortaöğretim düzeyinde eğitim almış olması, yani bunların lise mezunu olması, turizm işlerinin vasıfsız ya da yarı vasıflı ve üst düzey eğitim gerektirmeyen işler olarak (Zampoukos ve Ioannides, 2011: 29) görülebileceği yönündeki yorumları –bir nevi– haklı çıkarmaktadır. Şu da belirtilmelidir: en fazla ortaöğretim düzeyinde eğitime sahip olmak, tamamıyla vasıfsız olunacağı anlamına gelmez ancak yine de bu yönde bir öngörüü engelleyemez. Bu sonuca göre çalışanların çok büyük bir kısmının (%71,4) asgari ücret dolaylarında²² bir ücret gelinine sahip olması da doğal karşılanacak bir sonuç olarak söylenebilir.

²² İlk anket uygulamasının yapıldığı dönemde asgari ücret yaklaşık olarak 1400 TL iken anket uygulamasının ikinci aşamasında asgari ücret yaklaşık olarak 1600 TL'dir.

Çizelge 5.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	279	35
	Erkek	511	64
	Cevapsız	8	1
Medeni Hal	Evlü	349	43,7
	Bekar	433	54,3
	Cevapsız	16	2
Yaş	16 – 20	55	6,9
	21 – 29	347	43,5
	30 – 39	182	22,8
	40 – 49	183	22,9
	50 ve üzeri	28	3,5
	Cevapsız	3	0,4
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	156	19,5
	Ortaöğretim	407	51
	Önlisans	103	12,9
	Lisans	121	15,2
	Lisansüstü	7	0,9
	Cevapsız	4	0,5
İşletmedeki Görevi	Yönetici / Şef	131	16,4
	Alt Kademe Çalışan	665	83,3
	Cevapsız	2	0,3
Çalışılan Departman	Yiyecek-İçecek	301	37,7
	Önbüro	158	19,8
	Kat Hizmetleri	192	24,1
	Teknik Servis	32	4
	İdari Departmanlar	43	5,4
	Spa&Wellness	30	3,8
	Diğer	33	4,1
	Cevapsız	9	1,1
Aylık Gelir	0 – 1400 TL	50	6,3
	1401 – 2800 TL	570	71,4
	2801 – 4200 TL	153	19,2
	4201 TL ve üzeri	21	2,6
	Cevapsız	4	1,1
Kaç sezondur/yıldır turizm sektöründe çalışıldığı	1 – 3 sezon/yıl	170	21,3
	4 – 6 sezon/yıl	160	20,1
	7 – 9 sezon/yıl	123	15,4
	10–12 sezon/yıl	88	11
	13 sezon/yıl ve üzeri	242	30,3
	Cevapsız	15	3,1
Kaç sezondur/yıldır bu işletmede çalışıldığı	Çalışmayan	536	67,1
	1 – 2 sezon/yıl	58	7,3
	3 – 4 sezon/yıl	41	5,2
	5 sezon/yıl ve üzeri	30	3,9
	Cevapsız	133	16,6
	Kent işçisi	494	61,9
İşçi Tipi	Yerel İşçi	96	12
	Göçmen İşçi	154	19,3
	Cevapsız	54	6,8
	TOPLAM	798	100

Katılımcıların %30,3'ü, 13 sezon/yıl ve daha fazla süredir, %41,3'ü en az 10 sezondur; %56,7'si ise 7 sezondur turizm sektöründe çalışmaktadır. Bu veriler, farklı

bir bakış açısı ile şu şekilde de yorumlanabilir. Bu sonuç, Şenol (2010: 281)'un, sektörün, çalışanlar arasında gelecek vadetmeyen ve uzun yıllar çalışılmayacak bir sektör imajına sahip olduğu yönündeki değerlendirmesini –en azından İstanbul ve Marmaris destinasyonları açısından– doğrulamamaktadır. Ancak katılımcılara kaç sezon/yıl süre ile aynı işletmede çalıştıkları sorulduğunda, katılımcıların büyük bir kısmının (%67,1) mevcut işletmelerinde daha önceki yıllarda ya da sezonlarda görev yapmadıkları, bir diğer deyişle katılımcıların yaklaşık %67'sinin çalıştıkları mevcut işletmede ilk yılını ya da sezonunu geçirdiği görülmektedir. Bu da turizm çalışanları arasında farklı işletmelerde çalışma oranının oldukça fazla olduğunu ifade etmeye imkan tanımaktadır. Özetle denilebilir ki, elde edilen sonuçlara göre turizm çalışanlarının, uzun yıllar turizm sektöründe çalışsalar da aynı işletmede çalışma oranları oldukça azdır.

Konaklama işletmesi çalışanları, işçi tipleri açısından incelendiğinde ise kent işçilerinin ağırlıklı olduğu (%61,9) görülmektedir. Kent işçilerinin ağırlıkta olması doğaldır. Çünkü araştırma yapılan iki destinasyondan birisi olan İstanbul'da değerlendirmeye alınan anket sayısı (438), Marmaris'tekinden (360) fazladır ve tüm yıl çalışanların, genellikle kent işçisi olması beklenir. Göçmen işçiler, genel toplam içerisinde %19,3'lük bir kesimi oluştururken, yerel işçiler %12'yi oluşturmaktadır. Bu noktada, göçmen ve yerel işçilerin sezonluk çalışanlar içerisinde gruplandırıldığı belirtilmelidir. Çünkü sezonluk çalışanlar, sezon bitince ya kendi “memleket”lerine dönerek orada başka bir işte çalışmakta (bunlar göçmen işçi sınıfını oluşturmaktadır) veya başka bir bölgeye gitmeden buldukları bölgede tarım gibi geleneksel sektörlerde çalışmakta ya da çalışmadan sezonun başlamasını beklemektedirler (bunlar yerel işçi sınıfını oluşturmaktadır). Böylelikle sezonluk çalışma açısından iki farklı işçi tipi ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda farklı bir istatistik olarak şu veriler de göze alınmalıdır. Sezonluk çalışanlar içerisinde %61,6'lık dilim göçmen işçileri oluştururken, %38,4'lük dilim ise yerel işçiler tarafından temsil edilmektedir. Göçmen işçilerin oranı Purkıs (2008)'in çalışmasına göre değişkenlik göstermiştir. Zira Purkıs (2008: 118) Marmaris'te yürüttüğü araştırma sonucunda, çalışanların neredeyse tamamının göçmen işçilerden oluştuğunu ifade etmektedir. Kozak (1991) Bodrum'da yürüttüğü çalışmada, göçmen işçi oranını %86 olarak tespit ederken, Yanardağ ve Avcı (2012: 60) ise Muğla ilinin üç ilçesinde (Marmaris, Fethiye, Bodrum) göçmen işçilerin, tüm çalışanlar içerisinde %47,6 oranına sahip olduğunu belirtmektedir. Burada ortaya çıkan %61,6'lık sonuç, artık yerel işçilerin turizmde daha çok çalışmaya başladığını ve göçmen işçilerin oranının azaldığını göstermektedir.

5.7.2. Katılımcıların Çalışma Koşulları Hakkındaki Bilgiler

Çizelge 5.8.'de araştırmaya dahil edilen katılımcıların çalışma koşulları hakkında elde edilen veriler, frekans ve yüzde değerleri istatistiği kullanılarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların çalışma koşulları hakkındaki verilere ait değerler, tüm yıl ve sezonluk çalışanlar açısından ayrı ayrı verilmiştir. Bunu yapmaktaki amaç, çalışma koşulları açısından, tüm yıl ve sezonluk çalışanlar arasında kıyaslamayı daha rahat yapabilmektir.

Çizelge 5.8. Katılımcıların Çalışma Koşulları Hakkındaki Bilgiler

Değişkenler		Tüm Yıl Çalışanlar		Sezonluk Çalışanlar	
		n	%	n	%
Çalışma süreniz boyunca ücretli izin hakkınız varmı?	Evet	475	96,5	135	44,7
	Hayır	13	2,6	121	40,1
	Bilmiyorum	4	0,4	46	15,2
Günlük çalışma süresi	0 – 8 saat	420	85,4	151	49,3
	9 – 12 saat	41	8,3	123	40,2
	12 saatten fazla	31	6,3	32	10,5
Ücretinizi tam alabiliyor musunuz?	Alabiliyorum	488	99,2	297	98
	Kısmen alabiliyorum	4	0,8	6	2
Ücretinizi zamanında alabiliyor musunuz?	Alabiliyorum	488	99,2	283	93,4
	Kısmen alabiliyorum	3	0,6	13	4,3
	Alamıyorum	1	0,2	7	2,3
Bu işletmedeki işinize son verilmesi durumunda yeni bir iş bulma olanağı	Hemen yeni bir iş bulabilirim	382	77,8	192	63,4
	Zorlanarak yeni bir iş bulabilirim	37	7,5	50	16,5
	Yeni bir iş bulamam	17	3,5	7	2,3
	Hiç düşünmedim	55	11,2	54	17,8
Turizmin gelir elde etme amacıyla ne ölçüde kullanıldığı	Birincil gelir kaynağım turizm	466	94,7	226	77,4
	Gelirim bir kısmı turizmden	26	5,3	66	22,6
TOPLAM		492	100	306	100

Çalışanların, çalışma süreleri boyunca ücretli izin haklarının olup olmadığı konusunun tespiti ile ilgili soruya tüm yıl çalışanlar çok büyük bir oranda (%96,5) “evet” yanıtını vermişlerdir. Ancak sezonluk çalışanlar açısından bu sorunun cevabı daha az oranda “evet” şeklinde gerçekleşmiştir. Sezonluk çalışanların, hem 4857 sayılı İş Kanunu'na göre zaten yıllık ücretli izin kullanmalarının mümkün olmaması

(Çavuş ve Kurar, 2015: 152) hem de Yargıtay kararlarının sezonluk çalışanların yıllık izin hakkından yararlanmamaları yönünde olması nedeniyle (Okur, 2014: 314), bu soruya haftalık izinlerinin olup olmamasına göre de cevap verebilecekleri düşünülmektedir. Çünkü sezonluk çalışanların yarıya yakını (%44,7) çalışma süreleri boyunca ücretli izin hakları bulunduğunu dile getirmiştir. Pelit vd. (2016: 59), Afyon'da yürütmüş oldukları çalışmada kimi otellerin, doluluk oranına göre çalışanlara izin kullandırdıklarını tespit etmiştir. Ücretli izin hakkının (haftalık izin olarak da), kimi çalışmalarda (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2005: 195) iş tatmini üzerinde etkili olduğunun belirtilmesi konuyu önemli kılmaktadır.

Günlük çalışma süreleri bakımından, sezonluk çalışanların daha dezavantajlı oldukları Çizelge 5.8'den görülmektedir. Buna göre tüm yıl çalışanların %85,4'ü günlük 0 – 8 saat süre ile çalışırken, sezonluk çalışanların %50,7'si günlük 9 saat ve daha fazla çalışmaktadır. Kozak (1991) ise sezonluk otel çalışanlarının yaklaşık %75'inin günlük 9 saat ve üzeri, yaklaşık %55'ini ise 12 saat ve üzeri çalıştığını tespit etmiştir. Bu oranın sezonluk çalışanlar açısından yüksek olması, yüksek sezon konusu ile ilişkilendirilebilir. Ancak unutulmamalıdır ki, çalışma süresinin artırılması çalışanın verimliliğini azaltmanın yanı sıra hataların artmasına ve iş kazalarında ve meslek hastalıklarında artışlar görülmesine zemin hazırlayabilmektedir (Çalık ve Demir, 2015: 1173). Diğer taraftan bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'na da aykırı durmaktadır. Zira kanuna göre haftalık normal çalışma süresi 45 saat, günlük ortalama çalışma süresi 7,5 saat olmalı ve fazla çalışma süresi günlük 3 saati geçmemelidir (Çalık ve Demir, 2015: 1173). Yani günlük olarak çalışma süresi en fazla 10,5 saat olabilir. Ancak tüm yıl çalışanların %6,3'ü sezonluk çalışanların da %10,5'u günlük 12 saatten dahi fazla çalıştıklarını dile getirmiştir.

Çalışanların, ücretlerini tam ve zamanında alıp almadıkları bir diğer soru olarak yöneltilmiştir. Buna göre ücretini tam olarak alma konusunda, tüm yıl (%99,2) ve sezonluk çalışanlar (%98) açısından benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ancak ücretini zamanında alma konusunda sezonluk çalışanların, tüm yıl çalışanlara göre dezavantajlı oldukları biraz daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Zira tüm yıl çalışanlar %99,2 oranında ücretini zamanında aldığını belirtirken, sezonluk çalışanlar %93,4 oranında ücretini zamanında aldığını belirtmiştir. Bu konuda saha uygulaması esnasında görüş belirten bir sezonluk çalışan şunları ifade etmiştir:

Bize sezon içinde "nadiren" ödeme yapılmaktadır. İhtiyaç duydukça işletmeden "avans" şeklinde para almaktayız. Ücretimizin geriye kalan miktarı ise sezon bitince toplu bir şekilde ödenmektedir.

Yukarıda sunulan veriler ile ilgili olarak şu değerlendirmeler yapılabilir. Yapılan incelemeler sonrasında sezonluk çalışanların çalışma koşulları açısından

tüm yıl çalışanlara kıyasen daha dezavantajlı oldukları söylenebilmektedir. Çünkü bu kimselerin cevapları, izin hakkı, günlük çalışma süresi, ücretini tam ya da zamanında alabilme açısından olumsuz seçeneklere daha yakındır. Bu dezavantajlı durumların bazıları, esasında ilgili yasalara da aykırı durmaktadır. Bu nedenle işletmelerin özellikle bu konuları önce çalışanların iş tatmini, motivasyonları ya da örgütsel bağlılıkları gibi davranışsal sonuçlarını iyileştirebilmeleri açısından düzeltmesi gereklidir. Zira bu koşullar altında işletmedeki hizmet kalitesi de zarar görebilir. Ayrıca bu şartlar, işletmeleri, kamu organlarından gelecek bazı yasal yaptırımlara da açık hale getirmektedir. Yani işletmeler her iki yönden de kısa vadeli kazanımlara odaklanıp, kendi aleyhine olacak bu çalışma koşullarını düzeltme yoluna gitmekten vazgeçmemelidir.

Esasında, çalışma koşulları ile ilgili doğrudan ilgili olmasa da sezonluk ve tüm yıl çalışanlar açısından sonuçların ayrı ayrı görülebilmesi amacıyla “mevcut işletmedeki işlerine son verilmesi durumunda yeni bir iş bulma olanağı” ile “turizmin gelir elde etme amacıyla ne ölçüde kullanıldığı” sorularına yönelik veriler, bu çizelgede gösterilmiştir. Buna göre mevcut işletmedeki işlerine son verilmesi durumunda yeni bir iş bulma olanağı konusunda tüm yıl çalışanların kendilerini daha avantajlı gördükleri göze çarpmaktadır. Bu çalışanların %85,3’ü hemen ya da zorlanarak yeni bir iş bulabileceğini ifade etmiştir. Tüm yıl çalışanların daha çok kentsel bölgelerde (bu araştırmada İstanbul) bulunmaları ve buralarda hem turistik işletmelerin hem de farklı sektörlerdeki işlerin “görece” daha fazla olması, bu sonucu hazırlamış olabilir. Ayrıca –daha önceki bölümlerde değindiğimiz üzere– bu çalışanların turizm sektöründeki mevcut işleri son bulsa bile farklı sektörlerle kolayca geçebilme imkanına sahip olması da bu çalışanları kolayca yeni bir iş bulabileceği düşüncesine itmiş olabilir. Sezonluk çalışanlar açısından da yeni bir iş bulabilme konusunda benzer bir sonuç görülmektedir. Zira bu çalışanların %79,8’i hemen ya da zorlanarak yeni bir iş bulabileceğini ifade etmiştir. Bu sonuç önceki kısımlarda ifade edilen, sezonluk çalışanların sezon bitince iş bulabilme konusunda önceden planlarının olabileceği düşüncesini doğrular niteliktedir.

Turizmden elde edilen gelirin ne ölçüde kullanıldığı konusunda tüm yıl çalışanların çok büyük bir kısmı (%94,7), turizm sektöründen elde ettiği gelirin birincil gelir kaynağı olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç, tüm yıl çalışanlar açısından turizmin tek iş olması ile açıklanabilir. Sezonluk çalışanlarda ise bu oran %77,4 olarak tespit edilmiştir. Geriye kalan %22,6’lık kesim ise gelirin bir kısmını turizmden elde ettiğini ifade etmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında sezonluk çalışanların sezon sonunda farklı bir işte çalışabilecek olması rol almış olabilir.

Örneğin kış aylarında inşaat işleri ile uğraşan bir sezonluk turizm çalışanı açısından, gelirinin tamamını değil, bir kısmını turizm geliri oluşturmaktadır denilebilir.

5.7.3. Katılımcıların Çalıştıkları İşletmenin Özellikleri

Bu kısımda, araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştıkları işletme hakkında elde edilen veriler sunulmuştur. Sonuçlar Çizelge 5.9'da görülmektedir. Bu veriler değerlendirilirken yüzde ve frekans değerleri istatistiği kullanılmıştır. Buna göre katılımcıların çalıştıkları işletmelerin daha çok (%47,7) uluslararası zincire bağlı konaklama işletmeleri olduğu görülmektedir. İşletme sınıfı söz konusu olduğunda ise %56,4 oranı ile beş yıldızlı otellerin daha ön planda olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların çalıştıkları işletme, büyük oranda şehir oteli konumundadır (%65,8) ve tüm yıl faaliyet göstermektedirler (%63).

Çizelge 5.9. Katılımcıların Çalıştıkları İşletmenin Özellikleri

Değişkenler		n	%
İşletmenin statüsü	Uluslararası zincire bağlı	381	47,7
	Bağımsız	312	39,1
	Ulusal zincire bağlı	99	12,4
İşletmenin sınıfı	2 Yıldız otel	7	0,9
	3 Yıldız otel	116	14,5
	4 Yıldız otel	124	15,5
	5 Yıldız otel	450	56,4
	Pansiyon/Apart	52	6,5
	Butik Otel	47	5,9
İşletmenin faaliyet süresi	Tüm yıl açık	503	63
	Sezonluk	295	37
İşletmenin türü	Şehir Oteli	525	65,8
	Kıyı Oteli	271	34
TOPLAM		798	100

5.7.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Bu kısımda, öncelikle araştırmada kullanılan İG ölçeğine ait ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir (Çizelge 5.10). Ele alınan değişkenlerin mevsimlik ve tüm yıl çalışanların kıyaslanarak değerlendirilmesi konusu, çalışma açısından ayrı bir önem taşımaya rağmen bu kısımda öncelikle ankete dahil edilen bütün çalışanlara ait değerler birlikte verilmiştir. Bunun yapılmasındaki amaç, okuyucunun iki gruba ait değerleri birlikte görmek isteyebileceği düşüncesidir.

Çizelge 5.10'da sunulan verilere göre, katılımcıların İG ölçeğine verdikleri cevapların genel ortalamasınının 2,31 olduğu görülmektedir. Bu sonuç katılımcıların

verdikleri cevapların daha çok “katılmıyorum” seçeneği etrafında şekillendiğini göstermektedir. Bu durumda, genel olarak konaklama işletmeleri çalışanlarının İG algılarının düşük seviyede olduğu ifade edilebilir. Ayrıca bu konuda daha önce araştırma yürütmüş olan Şenol (2010) konaklama sektörü çalışanlarının İG algılarının ortalamasını 3,36; Darvishmotevali vd. (2017) ise 3,90 olarak tespit etmiştir. Buradaki sonucun daha düşük olması, konaklama sektörü çalışanlarının İG algılarının zaman içinde düştüğünü ifade etmeye imkan tanımaktadır.

Çizelge 5.10. İş Güvencesizliği Ölçeğine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Nicel İG Boyutu	1,68	0,87
Burada işimi kaybetme ihtimali kafamı kurcalıyor	1,66	1,04
Burada işimi kaybedeceğim kesin gibi	1,70	0,98
Nitel İG Boyutu	1,95	0,89
Bu işletmedeki işimde çalışma koşullarımın kötüye gitme ihtimali var (mesai saatinin uzaması, mola sürelerinin azalması, istemediğim bir görev değişikliği vb.).	1,86	1,08
Bu işletmedeki işimde, işimle ilgili hoşuma gitmeyecek değişiklikler yapılmasını her zaman bekleyebilirim	2,03	1,12
Burada işimi yapabilmem için gerekli olan imkânların (araç-gereç vb.) azaltılmasını her zaman bekleyebilirim	1,91	1,07
İşimi iyi yapmam sayesinde elde ettiğim maddi/manevi karşılıkların azalabileceğini her zaman bekleyebilirim	1,92	1,11
Buradaki işimin bana göre değerli olan yönlerini kaybetme ihtimalim hiçte düşük değil	1,98	1,13
Bu işletmedeki çalışma şartlarım eskiden daha iyiydi	2,01	1,15
Güçsüzlük Boyutu	3,44	1,33
Bu işyerinde işimi etkileyebilecek olayları kontrol etme gücüne sahip değilim	3,49	1,43
Bu işyerinde iş durumumu olumsuz etkileyecek şeyleri engelleyemem	3,48	1,41
İşyerimde beni etkileyebilecek şeyleri iyi bir biçimde kontrol edebileceğine inanmıyorum.	3,35	1,46
Ölçek Geneli	2,31	0,54

(1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum)

Nicel İG boyutunda aritmetik ortalama 1,68'dir. Bu değer, sorulara verilen cevapların “katılmıyorum” seçeneğine daha yakın gerçekleştiğine işaret etmektedir. Buna göre çalışanların genel manada iş kaybı konusunda oldukça düşük seviyede bir endişeye sahip oldukları belirtilebilir. Ayrıca üç boyutun ortalamaları arasında en düşük ortalamanın da Nicel İG boyutunda gerçekleştiği yine ilgili çizelgeden görülebilmektedir. Buna göre çalışanların genel manada iş kaybı konusunda düşük

seviyede bir endişeye sahip olmaları ile birlikte bu gerçek diğer boyutlara kıyasen de dile getirilebilmektedir.

Nitel İG boyutunun aritmetik ortalaması 1,95'dir. Buna göre sorulara verilen cevapların daha çok "katılmıyorum" seçeneği etrafında yoğunlaştığı söylenebilir. Bu ise çalışanların genel olarak nicel İG algıları ile birlikte nitel İG algılarının da düşük seviyede olduğunu ifade etmeye olanak tanımaktadır. Bir diğer ifadeyle, konaklama işletmesi çalışanları (mevsimlik ya da tüm yıl) iş özelliklerinin kaybı konusunda düşük bir algı düzeyine sahiptir. Ayrıca bu boyut altındaki ifadelerin genel olarak birbirine oldukça yakın ortalamalara sahip oldukları da görülmektedir. En yüksek ortalama "Bu işletmedeki çalışma şartlarım eskiden daha iyiydi" ifadesine ($\bar{X} = 2,01$; S.S= 1,15) aitken; en düşük ortalama "Bu işletmedeki işimde çalışma koşullarımın kötüye gitme ihtimali var (mesai saatinin uzaması, mola sürelerinin azalması, istemediğim bir görev değişikliği vb.)" ifadesine aittir ($\bar{X} = 1,86$; S.S= 1,08).

Güçsüzlük boyutunun aritmetik ortalaması 3,44'dür. Bu değer diğer iki boyuta nazaran daha yüksek düzeyde olduğu dikkat çekmektedir. Bu sonuç ile konaklama işletmesi çalışanlarının güçsüzlük algılarının ortalama düzeyde gerçekleştiği söylenebilir. Bu boyut altında aritmetik ortalaması en yüksek olan ifade ($\bar{X} = 3,49$; S.S= 1,43) "Bu işyerinde işimi etkileyebilecek olayları kontrol etme gücüne sahip değilim" iken, ortalaması en düşük olan ifade ($\bar{X} = 3,35$; S.S= 1,46) "İşyerimde beni etkileyebilecek şeyleri iyi bir biçimde kontrol edebileceğine inanmıyorum" ifadesidir.

EİÜÖ'yü oluşturan maddelerin, davranışı, duyguyu ya da tutumu bir önceki hafta içerisinde ne sıklıkta görüldüğüne bağlı olarak 5 dereceli bir ölçekle (0=hiç, 1=çok nadir, 2=bazen, 3=sık sık, 4=hemen hemen her zaman) değerlendirdiği yukarıdaki kısımlarda belirtilmişti. Bu ölçekten alınabilecek toplam puan 0 ile 100 arasında değişmekte ve yüksek puan düşük iş üretkenliğine işaret etmektedir. Ölçek ile toplam puan üzerinden değerlendirmeler yapıldığından maddelerin tek tek aritmetik ortalaması ve bunların standart sapma değerleri verilmemiş, bunun yerine katılımcıların elde ettikleri toplam puanın ortalaması ve bu puanın standart sapma değeri verilmiştir. Sonuçlar Çizelge 5.11.'de görülmektedir.

Çizelge 5.11. İş Üretkenliği Ölçeğine İlişkin Toplam Puan ve Standart Sapma Değeri

	Min.	Max.	Ortalama Puan	Standart Sapma
İş Üretkenliği Ölçeği	0	64	15,36	11,14

(Minimum Puan=0; Maksimum Puan=100)

Çizelge 5.11.'de yer alan sonuçlara göre katılımcıların EİÜÖ'den aldıkları minimum puan 0 iken; maksimum puan 64'dür. Ölçekten alınan ortalama puan ise 15,36 olarak tespit edilmiştir. Bu durum otel çalışanlarının, ilaç sektörü çalışanları (Cevizci, 2011), bilişim sektörü çalışanları (Aslan, 2011), finans ve sağlık sektörü çalışanları (Tang vd., 2013) ya da fizyoterapistler (Aksoy vd., 2017) ile kıyaslandığında daha yüksek üretkenlik düzeyine sahip olduklarını dile getirebilmeye olanak tanımaktadır.

Anketin dördüncü bölümünde, sadece sezonluk çalışanların cevaplama istenen ve sezon bitince iş bulabilme ihtimali ile gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verilen önem derecesini belirlemeyi amaçlayan birer soru bulunduğu ifade edilmiştir. Bu sorularda ortaya çıkan ortalama puan ve standart sapma değerleri aşağıdaki çizelgede görülmektedir (Çizelge 5.12).

Çizelge 5.12. Sezon Bitince İş Bulabilme İhtimali ve Gelecek Sezon Aynı İşletmede Çalışmaya Verilen Önem Derecesini Ölçen İfadelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	n	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Sezon bittiğinde gelir elde etmeye devam edebilmek için başka bir işletmede başka bir iş yapmam mümkündür.	264	3,58	1,47
Gelecek sezon bu işletmede çalışabilmek benim için önemlidir.	260	3,55	1,31

(1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum)

Çizelge 5.12.'deki sonuçlara göre, sezonluk çalışanların sezon bitince başka bir iş bulabilme ihtimaline ilişkin sorunun ortalaması 3,58 'dir. Bu sonuç "katılıyorum" seçeneğine yakın olduğundan sezonluk çalışanların, sezon sonunda iş bulabilme ihtimallerini nispeten yüksek olarak gördükleri ifade edilebilir. Çalışmanın daha önceki bölümlerinde, önceden belli olan iş kaybı için çalışanların hazırlık yapabileceği ve buna yönelik bir planlarının olabileceği, akla yatkın bir durum olarak ifade edilmişti. Zira buna uygun olarak Andriotis (2005: 213) de çoğu turizm işçisinin, yapabileceği ikinci bir işi olduğunu belirtmektedir. Görünen o ki, burada ortaya çıkan sonuç, bu ifadeleri doğrular niteliktedir. Bu sonuç, sezonluk çalışanların sezon bitince iş bulabilme konusunda düşüncesini ve –vücudun kendi kendine bağımsızlık sistemi geliştirdiği gibi– "kendi tedbirlerini kendisi almak" olarak deyimleştirilen vecizemizi doğrular niteliktedir. Ayrıca bu sonuç, Çizelge 5.8'de ifade edilen ve sezonluk çalışanların mevcut işlerinin son bulması halinde yeni bir iş bulabilme ihtimalini %79,8 olduğunu ortaya koyan bulgu ile de uyumlu bir görünüm sergilemektedir.

Çizelge 5.12.'deki sonuçlara göre, sezonluk çalışanların, gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verdikleri önem derecesinin ortalaması 3,55'dir. Bu sonuca göre sezonluk çalışanların, gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya önem verdikleri söylenebilmektedir.

5.7.5. Tüm Yıl ya da Mevsimlik Çalışma Durumuna Göre İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliği Ortalamalarının Karşılaştırılması

Bu kısımda, çalışmanın esas meselelerinden birini oluşturan, çalışanların tüm yıl ya da mevsimlik çalışma durumlarına göre İG ve iş üretkenliği ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde fark bulunup bulunmadığı analiz edilecektir. Bunu tespit edebilmek amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır ve sonuçlar Çizelge 5.13.'de sunulmuştur.

Bağımsız örneklem t testi iki grup arasındaki ortalamaların karşılaştırılmasında kullanılmaktadır. Varyansların eşit dağılım şartı bulunmasa bile, varyansların eşit olup olmaması durumuna göre de t testi sonuçlarının yorumlanması yapılmaktadır (Altunışık vd., 2010: 187; Özdamar, 2018: 115). Varyansların eşit dağılıp dağılmadığının anlaşılmasına olanak tanıyan Levene testi sonucuna göre genel İG ölçeği ve bu ölçeğe ait Nicel İG ve Güçsüzlük boyutları ile iş üretkenliği ölçeklerine ait varyansların homojen ($p=0,00$) dağılmadığı görülmektedir. Nitel İG boyutunda ise varyansın homojen ($p=0,84$) dağıldığı görülmektedir. T testi sonuçlarına göre katılımcıların çalışma durumuna göre İG ve iş üretkenliği seviyelerinde istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Çizelge 5.13.'de yer alan sonuçlara göre, tüm yıl çalışanların İG algısı seviyesi ($\bar{X} = 2,29$; S.S= 0,47), mevsimlik çalışanlara göre ($\bar{X} = 2,32$; S.S= 0,64) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde ($p=,02$) daha düşüktür. Bu sonuç ile "Mevsimlik çalışanların İG algısı ile tüm yıl çalışanların İG algısı anlamlı şekilde farklıdır" şeklinde ifade edilen H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Konaklama işletmelerinde benzer çalışmalar yürüten (her ne kadar bu çalışmadan farklı bir bakış açısına sahip olsalar da) Akbıyık vd. (2012) ile Şenol (2010: 213)'da sezonluk çalışanların İG algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca farklı sektörlerde (imalat sanayii işletmeleri, hastaneler, kamu örgütleri) "geçici" olarak çalışanlar üzerine yapılan çalışmalarda da buna benzer sonuçlar elde edilmiştir (Kinnunen ve Natti, 1994; Naswall vd., 2002; Parker vd., 2002; De Witte ve Naswall, 2003; Feather ve Rauter, 2004; Naswall vd., 2005; De Cuyper ve De Witte, 2007; Bustillo ve Pedraza, 2010; Klandermans vd., 2010; Keim vd., 2014; Ellonen ve Natti, 2015). Fakat belirtildiği üzere, bu çalışmadaki bakış

açısının yazındaki diğer çalışmalardan farklı olması (İG'nin, mevsimsel işletmelerde sadece sezon içiyle sınırlandırılmış olması), bu sonuçları, bizim sonuçlarımızı teyit eden sonuçlar olarak görmek konusunda ihtiyatlı olmak gereklidir.

Çizelge 5.13. Çalışma Durumuna Göre İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliğine Yönelik T Testi Sonuçları

Ölçek	Çalışma durumu	N	Ort.	S.S.	Levene Testi		t testi	
					F	p	t	p
İG	Tüm Yıl	492	2,29	0,47	60,182	,00	-2,476	,02
	Mevsimlik	306	2,32	0,64				
Nicel İG	Tüm Yıl	492	1,55	0,78	33,382	,00	-5,244	,00
	Mevsimlik	306	1,89	0,96				
Nitel İG	Tüm Yıl	492	1,74	0,86	0,04	0,84	-8,632	,00
	Mevsimlik	306	2,28	0,84				
Güçsüzlük	Tüm Yıl	492	3,93	1,22	6,730	0,01	-15,239	,00
	Mevsimlik	306	2,64	1,09				
İş Üretkenliği	Tüm Yıl	492	12,31	9,16	28,794	,00	-9,805	,00
	Mevsimlik	306	20,28	12,25				

Daha önceki bölümlerde mevsimlik işletmelerde, işin normal olarak belli bir tarihte biteceği algısının İG kapsamı dışına çıkartıldığında ve "İG algısı" kavramının sadece çalışılan dönemin kendi içerisinde ele alınması durumunda, İG algısının mevsimlik işletmelerde sürekli işletmelerdekine nazaran genellikle daha düşük olmasının da muhtemel olabileceği ifade edilmişti. Ancak sonuç, bu beklentiye uygun düşmemiştir ve buna göre mevsimlik otellerde sezonluk çalışanların, çalıştıkları dönem içerisinde tüm yıl çalışanlara göre işlerini daha az güvencede hissettikleri söylenebilmektedir.

Saha uygulaması esnasında sezonluk çalışanlardan, İG ölçeğini cevaplarken soruların, çalışılan döneme özgü olduğunu ve sezon sonunda işi "mecburen" bırakacak olmalarını göz önüne almadan cevaplamaları istenilmiştir. Ancak görünen o ki, sezon bitince işin bitecek olmasının bilinmesinden bağımsız olarak ayrıca sezon içiyle ilgili bir İG algısı da söz konusudur.

Çalışmanın birinci bölümünde, bireylerin daha önce yaşadıkları işsiz kalma tecrübelerinin varlığı ya da yokluğunun İG algısı üzerinde etkili olabildiğine vurgu yapılmıştı. Sezonluk çalışanların, daha öncesinde böyle bir tecrübeyi yaşamış olabileme ihtimalinin, tüm yıl çalışanlara göre daha fazla olabilmesi, bu çalışanların İG algılarını "çalıştıkları dönem içerisinde" görece yükselten bir sebep olabilir.

Yine çalışmanın birinci bölümünde “rol çatışması” ve “rol belirsizliği” konularının İG algısını artırabildiği dile getirilmişti. Sezonluk çalışanların, özellikle iş gerekleri ve süreci hakkında yeterli ve gerekli bilgilere sahip olamadığı durumlarda ortaya çıkan rol belirsizliği konusunu daha fazla yaşayabilecekleri söylenebilir. Çünkü bu çalışanlar, yoğun bir dönemde işe başlamaları nedeniyle bunlara yönelik iş gerekleri ya da süreci hakkında çeşitli bilgilendirmelerin yapıldığı “oryantasyon” programlarının yapılması pek de mümkün olamamaktadır (Lewchuk ve Dassinger, 2016: 155). Böylece, rol belirsizliği yaşayabilecekleri ve İG algılarının buna bağlı olarak artabileceği, yüksek bir olasılık olarak görülebilir.

Öte yandan, Çizelge 5.13.’de de görülebildiği üzere, genel İG ortalamasına benzer şekilde İG’nin alt boyutları olan Nicel İG ve Nitel İG boyutlarının ortalamaları, tüm yıl çalışanlar açısından anlamlı şekilde daha düşüktür. Buna göre işin ve iş özelliklerinin kaybı karşısında, sezonluk çalışanlar yine kendilerini tüm yıl çalışanlara göre daha az güvencede hissetmektedir. Güçsüzlük boyutu açısından ise durum biraz farklıdır. İG’nin güçsüzlük boyutunda tüm yıl çalışanların ortalaması, sezonluk çalışanlara göre anlamlı şekilde yüksektir. Yani kendilerini etkileyebilecek olaylara karşı mücadele güçlerinin –sezonluk çalışanlara kıyasla– daha az olduğunu düşünmektedirler. Bu sonuç esasında biraz şaşırtıcı gibi durmaktadır. Örneğin, “burada işini kaybetme ihtimalinin kafasını kurcalaması (nicel İG)” olgusu sezonluk çalışanlarda daha fazla belirgin ise yine aynı sezonluk çalışanlarda olayları kontrol etme gücü (güçsüzlük) niçin daha fazla olsun? Ya da böyle bir güçleri –tüm yıl çalışanlara kıyasla– varsa, niçin işten atılmaktan ötekilerden daha fazla korksunlar?

Şüphesiz ki, bu olgu üzerine özel bir başka araştırma dahi yapılabilir. Çalışmanın sınırları böyle bir araştırmayı, bu çalışmaya dahil etmeye imkan tanımamaktadır. Fakat sübjektif de olsa, bazı değerlendirmeler yapılabilir. Biraz derinlemesine düşünüldüğünde belki de durum, o kadar şaşırtıcı değildir. “Güçsüzlük” boyutuyla ilgili sorulara, sezonluk çalışanların verdikleri cevaplar, onların işverene karşı mücadele konusunda daha cüretkar olabilmelerini yansıtıyor olabilir. Şöyle ki, patronun kendisini işten atmasını ya da çalışma koşullarını değiştirmesini beklemesi, çalışanın buna ses çıkarmayacağı anlamına gelmeyebilir. Sezon bitiminde nasıl olsa işin biteceğini bilmek ise bu cüretkarlığı destekleyebilir.

İş üretkenliği düzeyinin, çalışma durumu açısından kıyaslanabilmesi amacıyla yine Çizelge 5.13’e göz atılmalıdır. Sonuçlara göre, tüm yıl çalışanların iş üretkenliği seviyesi ($\bar{X} = 12,31$; S.S= 9,16), mevsimlik çalışanlara göre ($\bar{X} = 20,28$; S.S= 12,25) istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Burada tüm yıl çalışanların “iş üretkenliği seviyesinin daha yüksek olduğunun” belirtilmesi, iş üretkenliği ölçeğindeki soruların olumsuz tarzda sorulmuş olması sebebiyledir. Bu

durumda “tüm yıl çalışanların iş üretkenliği seviyesi ile mevsimlik çalışanların iş üretkenliği seviyesi arasında anlamlı şekilde farklılık vardır” şeklinde ifade edilen H6 hipotezi desteklenmiştir.

Esasında, sezonluk otel çalışanlarının üretkenlik düzeyleri farklı sektörlerden (Aslan, 2011; Cevizci, 2011; Aksoy, 2017) çalışanlara göre yüksek olsa da, kıyaslama, tüm yıl otel çalışanları ile yapıldığında sonuç farklılaşmakta ve daha düşük gerçekleşmektedir. De Cuyper ve De Witte (2006) de burada elde edilen sonuca benzer olarak, geçici çalışanların üretkenlik seviyelerini daha düşük olarak tespit etmiştir. Anlaşılabilirliği kadarıyla, sezonluk çalışanlar, yüksek sezon olmasına rağmen, Clark (2005: 38-39)'ın “İşimi kaybedeceğim bir ihtimal değil de, kesinlik içeren bir durum ise neden daha sıkı çalışayım?” vecizesine uygun olarak çalışmaktadırlar. İşte bu etken, sezonluk çalışanların üretkenlik düzeyinin, tüm yıl çalışanlara nazaran daha düşük çıkmasına sebep olmuş olabilir.

Ayrıca önceki bölümde yapılan değerlendirmeler sonucu şu soruyu sormuş ve cevabının bu bölümde açıklığa kavuşacağını ifade etmiştik. Soru şu idi: Sezonun kısalığı nedeniyle işverenin kolay kolay kimseyi işten atamayacağı ya da pozisyonunu değiştiremeyeceği düşüncesinin verdiği rahatlıkla, sezonluk işletme çalışanı üretken olmak için bir dürtü hissetmiyor olabilir mi? Elde edilen sonuçlara göre, bu soruya “evet” cevabını vermek mümkün görünmektedir. Çünkü sezonluk işletmedeki bireylerin üretkenlik düzeyleri daha düşük olarak tespit edilmiştir.

Sezonluk çalışanların üretkenlik düzeylerinin daha düşük çıkması, yukarıdaki paragraflarda, bu çalışanların “oryantasyon” programına –zaman kısıtı nedeniyle– katılamayabilecekleri hakkındaki açıklamalar ile de bağlantılı olabilir. Her ne kadar, konaklama işletmelerindeki emek-yoğun işlerin yapılabilmesi için böyle eğitim programlarına zaten çok da ihtiyaç duyulmadığı ve böylelikle bu savın geçerli olmadığı şeklinde bir eleştiri gelebilir. Ancak Kozak (1991: 4)'ın ifadelerine göre, sezonluk otellerde çalışanların seçimi ve işe yerleştirilmesi konusu, amacın sadece birkaç ay için otel işlerini yapacak çalışanların geçici istihdamı olması nedeniyle, çok da üzerinde durulmayan konulardır. Bu durum, bu çalışanların genel olarak vasıfsız ve eğitim seviyesinin düşük olması (Thulemark vd., 2014: 406) konusu ile birleşince de “oryantasyon” programlarının önemi ve gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örneğin, önbüro departmanında çalışanların mutlaka bilgi sahibi olması gerektiği rezervasyon programları kullanılmaktadır. Bu programlar hakkında bilgi sahibi olunmadığı takdirde çalışanların üretkenlik düzeyinin düşük çıkması da olağan bir durum olarak kabul edilebilir²³.

²³ Şüphesiz ki, hizmet içi eğitim açısından zamanın kısa oluşu, turizmde okulda verilen örgün öğretimini önemini artıran bir husus olarak görülebilir.

Diğer taraftan ilginçtir ki, sezonluk çalışanlar, bir sonraki sezon aynı işletmede çalışmayı önemsemelerine rağmen ($\bar{X}=3,55$; S.S= 1,31) üretkenlik düzeylerini “görece” yüksek olmasına önem vermemektedirler. Bu belki de sezonluk çalışanların kendilerini üretkenlik açısından yeterli görmeleri ile de açıklanabilir. Fakat daha ziyade, yukarıdaki paragrafta da belirtildiği üzere, eğitim düzeylerinin düşük olmasıyla ilgili olsa gerektir ki, bu çalışanların kendilerini yeterli görmeleri dahi, eğitim düzeyi düşüklüğünün sonucu olabilir.

5.7.6. İş Güvencesizliği ile İş Üretkenliği Arasındaki İlişkilerin Tespiti Üzerine Bulgular

Yukarıdaki kısımlarda, sezonluk çalışanlarda İG algısının genellikle daha yüksek, iş üretkenliği düzeyinin ise genellikle daha düşük olduğunu görülmüştür. Fakat bunu söylemekle, sezonluk çalışanlarda İG ile iş üretkenliğinin ilişkisinin tüm yıl çalışanlardakinden farklı ya da farksız olduğunu söylemek, şüphesiz ki, aynı şey değildir. İşte bu kısımda, araştırmanın temel hipotezlerinden ve üzerinde durduğu temel konulardan birini oluşturan İG ile iş üretkenliği ilişkisinin tespiti üzerinde durulacaktır. Ayrıca bu ilişkinin tüm yıl çalışanlar ve mevsimlik çalışanlar açısından hangi düzeyde gerçekleştiği, bir diğer ifadeyle, hangi çalışan grubunda daha kuvvetli ilişki, hangisinde zayıf ilişkinin bulunduğu, korelasyon analizi yardımıyla incelenecektir.

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini bulup yorumlamak amacıyla kullanılır (Seçer, 2017: 48). “r” harfiyle ifade edilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Korelasyon katsayısı -1 ise değişkenler arasında negatif yönlü tam ilişki, +1 ise pozitif yönlü tam ilişki bulunduğu ifade edilebilir. Ayrıca katsayı 0 (sıfır) olduğunda iki değişken arasında ilişki olmadığı söylenebilmektedir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması yüksek/kuvvetli; 0,69-0,30 arasında olması orta; 0,29-0,00 arasında olması ise düşük/zayıf düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2011: 31-32).

İki değişken arasında pozitif yönlü ($r>0$) bir ilişkinin olması durumunda, bir değişkene atfedilen değer artması veya azalması sonucunda diğerinin de benzer değişimi göstereceği varsayılmaktadır. İki değişken arasındaki ilişkinin negatif ($r<0$) olması ise; bir değişkene atfedilen değer artarken, diğer değişkenin değerinin azalması şeklinde yorumlanmaktadır (Kozak, 2015: 148).

Bunun yanı sıra birde korelasyon katsayısının “anlamlılığı” ya da “anlamsızlığı” meselesi vardır. Bu da, iki değişken arasında hiçbir ilişki olmadığı halde (ana kütle korelasyon katsayısı sıfır olduğu halde), örneklemin tüm ana kütle

kapsamaması nedeniyle korelasyon katsayısının tesadüfen sıfırdan farklı çıkabilmesi olasılığıyla ilgilidir. Özellikle korelasyon katsayısı sıfıra yakın olduğunda bundan şüphelenmek gerekir. Burada buna da dikkat edilmiştir.

Konaklama işletmesi çalışanlarının İG algıları ile iş üretkenliği düzeyleri arasındaki ilişki, Çizelge 5.14'de görülmektedir. Katılımcıların tamamı, yani hem tüm yıl çalışanların hem de sezonluk çalışanların cevapları analize dahil edildiğinde, İG ile iş üretkenliği arasındaki korelasyon katsayısı anlamlı bulunmuştur ($r=0,38$; $p<0,01$). Bu sonuç ile “iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen H2 hipotezi desteklenmiştir.

Burada, üzerinde önemle durulması gereken bir husus bulunmaktadır. Şöyle ki, Çizelge 5.14'e göre İG ile iş üretkenliği ilişkisi pozitif ve orta düzeydedir. Fakat iş üretkenliği ölçeğindeki sorular, olumsuz tarzda sorulduğundan bunu İG ile “verimsizlik (üretkenliğin zıddı)” arasında pozitif bir ilişki olduğu, dolayısıyla İG ile iş üretkenliği arasında ters yönlü (negatif) ve orta düzeyde bir korelasyon bulunduğu anlamında yorumlamak gerekmektedir. Bu noktada okuyucu, iş üretkenliği ölçeğindeki soruların niçin olumlu tarzda sorulmadığını düşünebilir. Ölçeği oluşturan yazarlar, soruların olumlu tarzda sorulmasında bazı sakıncalar görmüş olabilirler. Ölçeğin güvenilirliğini olumsuz etkilememek ve ihtiyatlı olmak adına bu çalışmada da bu tutum sürdürülmüştür.

Değişkenler arasında ortaya çıkan bu negatif ilişki yazındaki birçok çalışma (Roskies ve Louis-Guerin, 1990; Armstrong-Stassen, 1993; Rosenblatt ve Ruvio, 1996; Rosenblatt vd., 1999; Ruvio ve Rosenblatt, 1999; King, 2000; Aslan, 2011; Schreurs vd., 2012; Mader ve Niessen, 2017) ile de uyumludur. Ek olarak Cheng ve Chan (2008) ile Gilboa vd. (2008) tarafından yapılan meta-analiz çalışmalarında da bu iki değişken arasında negatif bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 5.14. İG ve Alt Boyutlarının İş Üretkenliği ile İlişkinin Tespitine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları (Katılımcıların Tamamı Açısından)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1. İG	2,31	,54	1				
2. Nicel İG	1,68	,87	,64**	1			
3. Nitel İG	1,95	,89	,77**	,62**	1		
4. Güçsüzlük	3,44	1,33	,18**	-,29**	-,44**	1	
5. İş Üretkenliği	15,36	11,14	,38**	,42**	,57**	-,38**	1

n=798, **p<0,01

Çizelge 5.14'deki verilerden İG'nin alt boyutlarının iş üretkenliği ile ilişkisi de görülmektedir. Buna göre hem Nicel İG hem de Nitel İG ile iş üretkenliği arasında

pozitif ve orta düzeyde ilişkiler görülmektedir. Yine yukarıda belirtilen sebepten dolayı bunu, nicel İG ve nitel İG ile iş üretkenliği arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğu şeklinde yorumlamak gerekmektedir. Güçsüzlük boyutuna bakıldığında ise iş üretkenliği ile arasında orta düzeyde ve negatif ($r=-0,38$; $p<0,01$) bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Ancak bu sonuç gerçekte, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olarak yorumlanmalıdır. Bu sonuçlara göre nicel İG algısı ile nitel İG algısının artması ile iş üretkenliğinin azalacağı ancak güçsüzlük algısının artması ile iş üretkenliğinin artacağı söylenebilmektedir.

Güçsüzlük arttıkça iş üretkenliğinin ilk bakışta artması, güçsüzlüğünün bilincinde olan çalışanın işten atılma ihtimaline karşı bir önlem olarak, işverenin "gözüne girme" çabalarını artırmaya gayret ettiği şeklinde yorumlanabilir. Fakat buna ilave olarak, güçsüzlüğün ayrıca nicel ve nitel İG üzerinde de etkili olmasından ve nicel ve nitel İG'nin burada bir aracı değişken olarak rol oynamış olabileceğinden de söz edilebilir. Şöyle ki, çizelgeye dikkat edilirse nitel İG ile nicel İG algıları, güçsüzlük algısı ile ters yönde hareket etmektedir (nicel İG için $r=-0,29$; nitel İG için $r=-0,44$). Üretkenlik ise nicel ve nitel İG arttıkça azalmakta, güçsüzlük arttıkça ise artmaktadır. Deneklerin, güçsüzlüğü işverene karşı cüretkarlığın daha fazla olması anlamında yorumlamış olabileceğine ihtimal veren yukarıdaki "sübjektif" yorumu hatırlayalım.

Cüretkarlık (daha az güçsüzlük ya da daha fazla güçlülük), nitel ve nicel İG algısına engel değildir. Tam tersine, daha fazla cüretkarlık (daha az güçsüzlük) daha fazla nitel ve nicel İG algısına sebep olabilir (Çalışan, işten atılma ihtimalini artırmayı da göze alarak, daha fazla cüretkar olmuş olabilir). Çizelge 5.14., bu yorumun doğru olma olasılığını güçlendirmektedir. Denilebilir ki, güçsüzlüğün artışının üretkenliğin artışı üzerindeki etkisi sadece doğrudan değil, dolaylı da olabilir. Daha fazla güçsüzlük (daha az cüretkarlık), daha az nicel ve nitel İG algısı ile birlikte ve bir arada meydana gelmektedir. Daha az nicel ve nitel İG algısı ise çalışan üzerindeki moral etkisiyle daha fazla üretkenliğe yol açmaktadır.

Çizelge 5.14'de, genel İG'nin alt boyutları ile olan ilişkisi de görülmektedir. Buna göre genel İG ile Nitel İG boyutu arasında pozitif ve güçlü bir ilişki ($r=,77$; $p<0,01$); genel İG ile Nicel İG boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ($r=,64$; $p<0,01$) mevcuttur. Genel İG ile güçsüzlük boyutu arasında ise pozitif ve zayıf bir ilişki ($r=,18$; $p<0,01$) mevcuttur. Elde edilen bu sonuçlar ile en çok iş özelliklerinin kaybının genel İG de bir değişime neden olacağı söylenebilmektedir.

İG'nin iş üretkenliği ile ilişkisinin tüm yıl ve sezonluk çalışanlar açısından nasıl gerçekleşeceği, bir diğer ifadeyle bu iki çalışan grubu açısından hangisinde daha kuvvetli ilişki, hangisinde daha zayıf ilişkinin ortaya çıkacağı, araştırmada ele alınan konulardan bir diğerini oluşturmaktadır. Bu amaçla, değişkenler arası ilişkiler,

tüm yıl ve sezonluk çalışanlar açısından karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve sonuçlar Çizelge 5.15'de gösterilmiştir.

Çizelge 5.15. Tüm Yıl ve Sezonluk Çalışanlarda İG ve Alt Boyutlarının İş Üretkenliği ile İlişkisinin Karşılaştırmalı Olarak Tespitine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Tüm Yıl Çalışanlar					Sezonluk Çalışanlar				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. İG	1					1				
2. Nicel İG	,66**	1				,64**	1			
3. Nitel İG	,79**	,66**	1			,85**	,52**	1		
4. Güçsüzlük	,02	-,41**	-,55**	1		,47**	,02	,08	1	
5. İş Üretkenliği	,41**	,41**	,60**	-,46**	1	,40**	,37**	,44**	-,02	1
**p<0,01	n=492					n=306				

Çizelge 5.15'deki sonuçlara göre hem tüm yıl hem de sezonluk çalışanlar açısından İG ile iş üretkenliği arasında anlamlı ve negatif ilişkiler mevcuttur. Üretkenlik ölçeğindeki sorular olumsuz tarzda sorulduğundan, ilişkiyi, çizelgedeki gibi pozitif olarak değil negatif olarak düşünmek gerekmektedir. Bu nedenle, mevsimlik işletme çalışanlarında ve tüm yıl çalışanlarda iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde ifade edilen, sırasıyla H2a ve H2b hipotezleri kabul edilmiştir. Tüm yıl çalışanlar açısından İG ile iş üretkenliği arasında orta düzeyde negatif bir ilişki ($r=-0,41$; $p<0,01$); sezonluk çalışanlar açısından da yine iki değişken arasında orta düzeyde negatif bir ilişki ($r=-0,40$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir.

Her iki çalışan tipi açısından orta düzeyde negatif İG-iş üretkenliği ilişkisinin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Ancak ortaya çıkan bu korelasyon katsayılarının birbirinden anlamlı şekilde farklı olup olmadığı konusu, henüz bu noktada açıklık kazanmamıştır. Bir başka deyişle, Çizelge 5.15.'de yer alan analiz sonuçlarında bu sorunun cevabını bulmak mümkün değildir. Çünkü örneğin, tüm yıl çalışanlara ait olan değer ($r=-0,41$) anlamlı olması, bu katsayının "sıfırdan" anlamlı şekilde farklı olması demektir; sezonluk çalışanlara ait olan değerden ($r=-0,40$) anlamlı şekilde farklı olması demek değildir. Bu nedenle bu değerlerin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için farklı analizlere ihtiyaç vardır. Bunu yapabilmek SPSS ile mümkün olmadığından (Pallant, 2015: 157), vassarstats.net/rdiff.html uzantılı internet sitesinde yer alan online hesap makinesi

kullanılmıştır. Bu hesap makinesi, Fischer'in r-z dönüşümü metodunu²⁴ kullanarak z değerlerinin anlamlılığı hakkında bilgi vermekte (Patterson, 2012: 428) ve iki farklı örneklem grubuna ait korelasyon değerlerinin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığı hakkında yorum yapılabilmesine imkan tanımaktadır.

Yapılan incelemeler sonucunda tüm yıl ve sezonluk çalışanlardaki İG ile iş üretkenliği ilişkisinin, birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($r_{\text{tüm yıl çalışan}}=-0,41$; $r_{\text{sezonluk çalışan}}=-0,40$; $z=,16$; $p=,87$). Bu sonuca göre "İG algısı ile iş üretkenliği ilişkisinin derecesi bakımından tüm yıl çalışanlar ile mevsimlik çalışanlar arasında anlamlı farklılık yoktur" şeklinde kurgulanan H3 hipotezi kabul edilmiştir. De Cuyper ve De Witte (2006), burada ortaya çıkan sonuca benzer şekilde, geçici ve sürekli çalışanlar açısından bir kıyaslama yapıldığında, İG-iş üretkenliği ilişkisinin şiddetinde anlamlı bir farklılığın söz konusu olmadığını tespit etmiştir.

Öte yandan Çizelge 5.15'deki verilerden, iş üretkenliği ile İG'nin alt boyutları arasındaki ilişki de görülebilmektedir. Tüm yıl çalışanlar açısından iş üretkenliği ile nicel İG ($r=-0,41$; $p<0,01$) ve nitel İG ($r=-0,60$; $p<0,01$) arasında anlamlı ve orta düzeyde negatif ilişkiler mevcutken; iş üretkenliği ile güçsüzlük boyutu arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=-0,46$; $p<0,01$) mevcuttur. Buna göre tüm yıl çalışanlar açısından iş üretkenliğinin nicel İG ve nitel İG algısının artması ile azalacağı söylenebilecekken, güçsüzlük algısının artması ile artacağı söylenebilir.

Sezonluk çalışanlar açısından bakıldığında ise nicel İG ($r=-0,37$; $p<0,01$) ve nitel İG ($r=-0,44$; $p<0,01$) algısının iş üretkenliği ilişkisi hakkında, tüm yıl çalışanlarda mevcut olan ilişkiye benzer şekilde, anlamlı ve orta düzeyde negatif ilişkilerin mevcut olduğu söylenebilecektir. Güçsüzlük algısının iş üretkenliği ile ilişkisi ise istatistiki olarak anlamlı düzeyde değildir. Buna göre yine tüm yıl çalışanlarda olduğu gibi sezonluk çalışanlarda da iş üretkenliğinin nicel İG ve nitel İG algısının artması ile azalacağı söylenebilir. Ek olarak sezonluk çalışanlarda güçsüzlük algısındaki artış ya da azalışın iş üretkenliğini etkilemeyeceği de ifade edilebilir.

Tekrar hatırlatmak gerekirse, belirtilen sebepten dolayı kullanılan bütün çizelgelerde, iş üretkenliği satırındaki (-) işaretleri (+) olarak; (+) işaretleri ise (-) olarak yorumlanmıştır. Bunun yanı sıra, tüm katılımcılar açısından güçsüzlük boyutu ile nicel ve nitel İG boyutları arasındaki daha önce belirtilen ilişkilerin ve güçsüzlüğün üretkenlik üzerindeki "dolaylı" (nicel ve nitel İG vasıtasıyla) etkisinin, buradaki analizde de geçerliliğini sürdürdüğü söylenebilir.

²⁴ Bu method hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mudholkar ve Chaubey, 1976.

5.7.7. Sezon Bitince İş Bulabilme İhtimali ve Gelecek Sezon Aynı İşletmede Çalışmaya Verilen Önem Derecesi ile İş Üretkenliği Arasındaki İlişkilerin Tespiti Üzerine Bulgular

Bu kısımda araştırmanın temel hipotezlerinden ikisini oluşturan, sezon bitince iş bulabilme ihtimali ve gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verilen önem derecesi ile iş üretkenliği arasındaki ilişkilerin tespiti üzerinde durulacaktır. Bu soruların iş üretkenliği ile ilişkisi sadece sezonluk çalışanlar açısından geçerlidir. Değişkenler arası ilişkiler tespit edilirken yine korelasyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar Çizelge 5.16'da görülmektedir.

Sonuçlara göre, sezonluk çalışanların sezon bitince iş bulabilme ihtimalleri ile iş üretkenliği düzeyleri arasındaki korelasyon katsayısı $r=0,14$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre iki değişken arasında zayıf düzeyde ve ters yönlü bir ilişki (yine daha önce belirtilen sebepten ötürü, bu katsayı $r=-0,14$ olarak yorumlanmıştır) olduğu söylenebilir. Bir diğer ifadeyle, sezonluk çalışanların sezon sonunda iş bulabilme ihtimali arttıkça iş üretkenlikleri azalmaktadır. Bu sonuçla, "mevsimlik çalışanların sezon sonunda başka bir işte çalışabilme olasılığı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır" şeklinde ifade edilen H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 5.16. Sezon Bitince İş Bulabilme İhtimali ve Gelecek Sezon Aynı İşletmede Çalışmaya Verilen Önem Derecesi ile İş Üretkenliği Arasındaki İlişkilerin Tespitine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3
1. SBİB	3,58	1,47	1		
2. GSBİ	3,55	1,31	,19**	1	
3. İş Üretkenliği	20,28	12,25	,14*	-,10	1

$n=306$, ** $p<0,01$ * $p<0,05$

SBİB=Sezon bitince iş bulabilme ihtimali

GSBİ=Gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verilen önem derecesi

Denilebilir ki, aslında sezon bitiminde başka iş bulma olasılığı arttıkça, çalışanın morali daha yüksek olacağından, bu durumun üretkenliğine olumlu yansımaları beklenirdi. Muhtemelen işin içine başka değişkenler de karışmaktadır ve üretkenlikte görülen azalış, moral etki de dahil tüm değişkenlerin bileşik etkisinin sonucudur. Diğer değişkenlerin olumsuz etkisi baskın çıkıyorsa, üretkenlik üzerindeki bileşik net etki, olumsuz olacaktır.

Bu yaklaşıma bağlı olarak söylenebilecek olan belki şudur: Örneğin, kişi, sezonluk işletmede çalışırken, sezonun bitmesine 1,5 ay kaldığını ve bu süredeki ücretin 1500 TL olduğunu varsayalım. Eğer sezon bitiminde başka bir iş bulma

olasılığı az ise bu 1500 TL kişi açısından çok değerlidir ve bu nedenle sezon bitmeden önce işten çıkartılmamak için üretkenliğini artırmaya özellikle gayret edebilir. Fakat sezon bitiminde başka bir iş bulma olasılığı güçlü ise bu 1500 TL çok değerli olarak görülmeyebilir.

Çizelge 5.16, gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verilen önem derecesi ile iş üretkenliği arasındaki ilişkiyi de ortaya koymaktadır. Yapılan tespitlere göre gelecek sezon aynı işletmede çalışmaya verilen önem derecesi ile iş üretkenliği arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir ilişki yoktur. Bir diğer ifadeyle sezonluk çalışanların iş üretkenliği düzeylerinin artıp ya da azalması gelecek sezon aynı işletmede çalışmanın önem derecesinden bağımsızdır. Bu sonuç ile “mevsimlik çalışanların, bir sonraki sezon aynı işletmede çalışabilmeye verdikleri önem derecesi ile iş üretkenlikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde ifade edilen H5 hipotezi reddedilmiştir.

Bunun üzerinde biraz düşünmek gereklidir. Hatırlanacağı gibi, İG ile iş üretkenliği arasında gerek tüm yıl, gerekse mevsimlik çalışanlarda negatif yönlü bir ilişki saptanmıştı. Bir an için “gelecek sezon aynı işletmede işe alınmama” olasılığını da bir çeşit İG algısı gibi kabul edelim. Mademki, bu da bir çeşit İG algısıdır, acaba niçin burada da aynı tarzda bir ilişki gözlemlenmemiştir?

Denilebilir ki, çalışan için asıl önemli olan gelecek sezonda da benzer bir işletmede iş bulabilmesidir. Gelecek sezondaki işletmenin, şimdiki işletme olması şart değildir. Çalışan, gelecek sezon bu işletmede çalışmaya önem verse bile bunun gerçekleşmemesinden çok büyük bir kaygı duymayabilir ve üretkenliği de bundan etkilenmiyor olabilir. Fakat yine denilebilir ki, “bu işletme olmazsa başka işletme olur” mantığı sezonluk çalışanların sezon içerisinde işini kaybetmesi durumunda geçerli iken, yani İG algısı iş üretkenliği üzerinde etkiliyken; gelecek sezonda aynı işletmede çalışıp çalışmama olgusu niçin etki etsin?

Aradaki farklılık “zaman” faktörü ile ilgili olsa gerektir. Tüm yıl veya sezonluk çalışan (sezon içerisinde) işten çıktığında kendince hemen başka bir iş bulmalıdır ve aile düzenini ya da mekânsal bazı düzenlemeleri hemen yapması gerekmektedir ki, bu, zor bir şeydir ve bundan kaygı duyulur (bu nedenle de sezon içinde işten atılmamak için üretkenliğini yüksek tutar ve İG-iş üretkenliği ilişkisi anlamlı hale gelir). Oysa bu sezonun bitişi ile gelecek sezonun başlaması arasında uzun bir zaman aralığı vardır ve sezonluk çalışan bunu bilmektedir. Bu nedenle de gelecek sezon aynı işletmede çalışabilmek için yüksek üretkenlik göstermeye gayret etmeyebilir ve GSBİ-iş üretkenliği ilişkisi anlamsız hale gelir. Bu, çalışanlara üretkenlik davranışlarını ayarlarken, daha ziyade yakın bir geleceği düşünerek

hareket ettikleri, çok uzak bir geleceğe göre (örneğin gelecek sezona göre) hareket etmedikleri anlamına gelmektedir denilebilir²⁵.

“Kısa vadeye daha çok önem vermek” kavramı, İG ile iş üretkenliği ilişkisi açısından, işin sezonluk veya devamlı olması arasındaki farkı önemsizleştirebilir. Bu da, İG ile iş üretkenliği arasındaki negatif ilişkinin niçin hem tüm yıl hem de sezonluk çalışanlar açısından (üstelik aynı korelasyon katsayısıyla) geçerli olabildiğini anlamayı kolaylaştırmaktadır.

5.7.8. Araştırma Hipotezlerinin Gözden Geçirilmesi

Araştırmada belirlenen altı adet temel ve iki adet alt hipotezden beş tanesi korelasyon analizi yardımıyla, iki tanesi t testi yardımıyla, bir diğeri ise Fischer’in r-z dönüşümü metodu ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda bu hipotezlerden bir tanesi reddedilmiş (H5), diğerleri ise kabul edilmiştir. Aşağıda, araştırmada test edilen bütün hipotezlerin sonuçları özet şeklinde görülmektedir:

H1 hipotezi: “Mevsimlik çalışanların İG algısı ile tüm yıl çalışanların İG algısı anlamlı şekilde farklıdır”.

Bu hipotez **doğrulanmış** ve mevsimlik çalışanların İG algısının, tüm yıl çalışanlara kıyasen daha yüksek olduğu saptanmıştır.

H2 hipotezi: “İş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

Bu hipotez **doğrulanmış** ve İG ile iş üretkenliği arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

H2a hipotezi: “Mevsimlik işletme çalışanlarında iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

Bu hipotez **doğrulanmış** ve mevsimlik işletme çalışanları açısından iki değişken arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişki saptanmıştır.

H2b hipotezi: “Tüm yıl çalışanlarda iş güvencesizliği algısı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

Bu hipotez **doğrulanmış** ve tüm yıl çalışanlar açısından iki değişken arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişki saptanmıştır.

H3 hipotezi: “İG algısı ile iş üretkenliği ilişkisinin derecesi bakımından tüm yıl çalışanlar ile mevsimlik çalışanlar arasında anlamlı farklılık yoktur”.

²⁵ Bu konu, miyopi olarak da adlandırılan, iktisadi birimlerin içinde buldukları durumu, uzun bir zaman öncesi ile kıyaslamak yerine kısa bir zaman öncesi ile kıyaslamaları konusu ile de benzeştirilebilir. Detaylı bilgi için bkz. Gürbüz, 1999, s.100-143.

Bu hipotez **doğrulanmış** ve tüm yıl ve mevsimlik çalışanların sahip oldukları İG algısı iş üretkenliği ilişkisinin derecesinin birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

H4 hipotezi: “Mevsimlik alışanların sezon sonunda başka bir işte çalışabilme olasılığı ile iş üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

Bu hipotez **doğrulanmış** ve mevsimlik çalışanların sezon sonunda başka bir işte çalışabilme olasılığı ile iş üretkenliği arasında negatif ve zayıf düzeyli bir ilişki gözlenmiştir.

H5 hipotezi: “Mevsimlik alışanların, bir sonraki sezon aynı işletmede çalışabilmeye verdikleri önem derecesi ile iş üretkenlikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

Bu hipotez **reddedilmiş** ve bu ikisi arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

H6 hipotezi: “Tüm yıl çalışanların iş üretkenliği seviyesi, mevsimlik çalışanlarının iş üretkenliği seviyesinden anlamlı şekilde farklıdır”.

Bu hipotez **doğrulanmış** ve tüm yıl çalışanlarda iş üretkenliği düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bu bölümde ulaşılan ve yukarıda özetlenen sonuçlarla ilgili bazı yorumlar, ilgili yerlerde yapılmış durumdadır. Bu noktadan sonra bunların tekrar hatırlanması ve biraz daha zenginleştirmesi gerekmektedir. Ne var ki, bu çalışmada bu bölümde ulaşılan sonuçlarla, çalışmanın bütününden çıkartılabilecek daha geniş sonuçlar arasındaki i içelik, oldukça fazladır. Bu nedenledir ki, bu bölümde varılan sonuçların daha geniş yorumlarına çalışmanın “Sonuç” bölümünde yer verilecektir.

Çalışmada belirtilen hipotezler, İG, iş üretkenliği ve bunların ilişkisi ile ilgili olarak genellikle sebep-sonuç ilişkisi belirtilmeksizin üzerinde durulan hipotezlerdir. Bunlar, sebep-sonuç ilişkisi içermeyen, analiz sonuçlandığında, “daha yüksektir”, “daha düşüktür”, “pozitif ilişki vardır”, “negatif ilişki vardır”, “ilişki yoktur” tarzında cümlelerle ifade edilebilen hipotezlerdir. Ancak alışma, sebep-sonuç ilişkileri veya İG’nin iş üretkenliğini ne kadar etkilediği gibi cümlelerle sonuca bağlanamayacak ve ancak uzun açıklamalarla fikir sahibi olunabilecek hususları da içermektedir. Bu karakter farklılığı nedeniyle bunlar ayrı bir kısımda kısaca incelemiştir.

5.7.9. İş Güvencesizliğinin Düzeylerine Göre İş retkenliğinin Düzeyleri ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Korelasyon analizinde tüm yıl ve mevsimlik çalışanlar için İG ile iş üretkenliği ilişkisinin derecesi arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştı. Elde edilen sonuçlar, iş

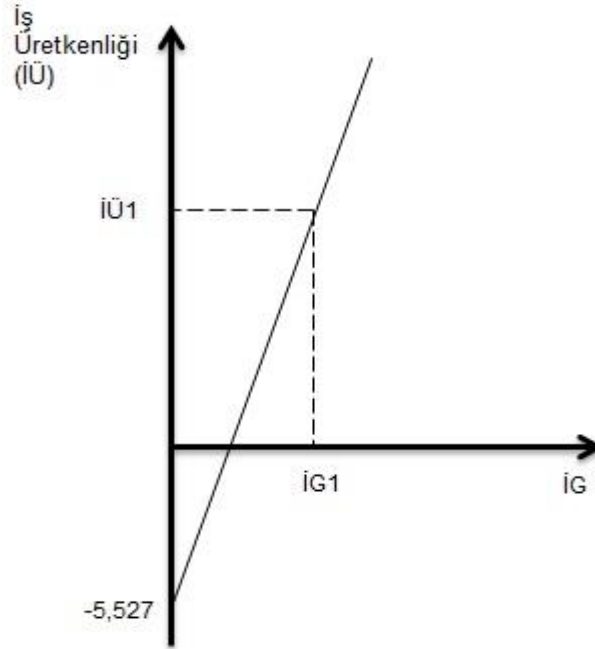
retkenliğinin düzeyinin belirlenmesinde, İG'nin orta düzeyde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Fakat korelasyon analizi, bir değişken herhangi bir değeri aldığı zaman, diğerinin hangi değeri almasının beklenmesi gerektiğini göstermez. Bir değişken belli bir oranda değiştiğinde, diğerinin ne oranda değişeceği bilgisini de vermez. Bu tür bir bilgi için regresyon analizine ihtiyaç vardır (Veal, 2006: 358-360). Aşağıda, bu konuyla ilgili "basit doğrusal regresyon" analizinden söz edilecektir.

Eldeki verilere göre tüm yıl çalışanlar için regresyon denklemi²⁶:

$$\text{İş üretkenliği} = 7,726\text{İG} - 5,527$$

olarak tahmin edilmiştir. Bu denklemde İG'ye belirli bir değer verildiğinde iş üretkenliğinin değerinin ne olacağının beklendiğini göstermektedir. Denklem grafiği aşağıdaki şekil 5.1'de gösterilmiştir.



şekil 5.1. Tüm Yıl alışanlara Ait Regresyon Doğrusu

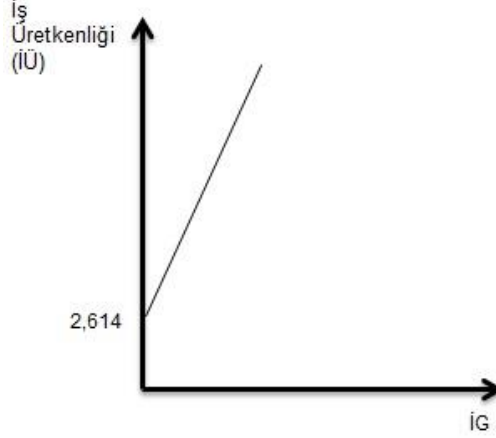
Örneğin, tüm yıl çalışan herhangi bir bireyin İG düzeyi İG1 ise bu bireyin iş üretkenliği düzeyinin İ1 olması beklenir. 7,726 parametresi doğrunun eğimidir.

Mevsimsel alışanlar için regresyon denklemi²⁷ ise

²⁶ Burada, öncelikle belirtmek gerekirse, regresyon analizine geçilmeden önce verilerin normal dağılması ve bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olması şartı aranmaktadır (Can, 2018: 264). Veriler arasındaki doğrusal ilişkinin varlığı saçılma diyagramı (scatter plot) ile kontrol edilmiş ve bu varsayımın karşılandığı görülmüştür. Ayrıca verilerin normal dağılım gösterdiği daha önceki kısımlarda ifade edilmişti. Bu sonuçlara göre regresyon analizinin yapılabilmesi için bahse konu iki varsayımın karşılandığı gözlenmiştir.

$$\text{İş üretkenliği} = 7,641\text{İG} + 2,614$$

olarak tahmin edilmiştir. Bu denklemin grafiği aşağıdaki Şekil 5.2'de gösterilmiştir.

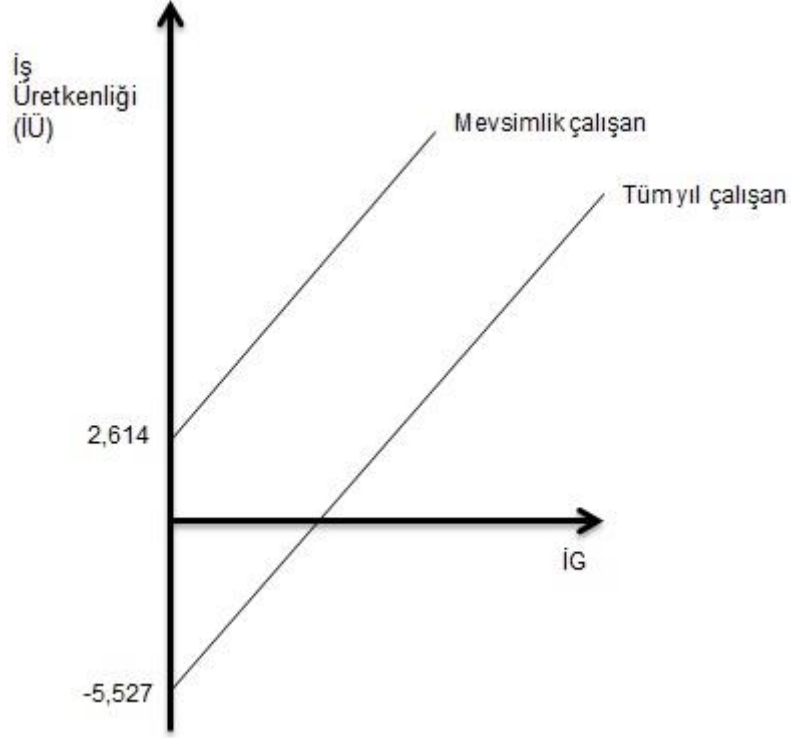


Şekil 5.2. Mevsimlik Çalışanlara Ait Regresyon Doğrusu

İki denklemin eğim parametreleri arasındaki fark, hem SPSS 21.0 programı ile (<https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/how-can-i-compare-regression-coefficients-between-two-groups/>) hem de online bir hesap makinesi yardımıyla (<https://www.danielsoper.com/statcalc/default.aspx>) test edilmiş ve ikisi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Bunun istatistiksel anlamı, gerçek regresyon doğrularının (evrene ulaşıldığında elde edilecek regresyon doğruları) birbirine paralel olduğudur.

Doğruların pozitif eğimli oluşu ise İG arttıkça üretkenliğin azaldığı saptamasıyla uyumludur. Çünkü üretkenlik ölçeğindeki anket soruları olumsuz tarzda sorulmuştur. İş üretkenliği için daha yüksek bir rakam, daha düşük bir üretkenlik anlamına gelmektedir. İki denklemin kesme parametreleri (2,614 ve -5,527) arasındaki farklılığın ise yine SPSS 21.0 programı yardımıyla (<https://community.imp.com/t5/Discussions/Comparing-intercepts/td-p/129>) anlamlı olduğu saptanmıştır. Bunun istatistiksel anlamı ise gerçek regresyon doğrularının da (evrene ulaşılması halinde elde edilecek regresyon doğruları) birbiriyle gerçekte çakışık olmayıp, aşağıdaki Şekil 5.3'deki gibi birinin yukarıda diğerinin aşağıda oluşudur.

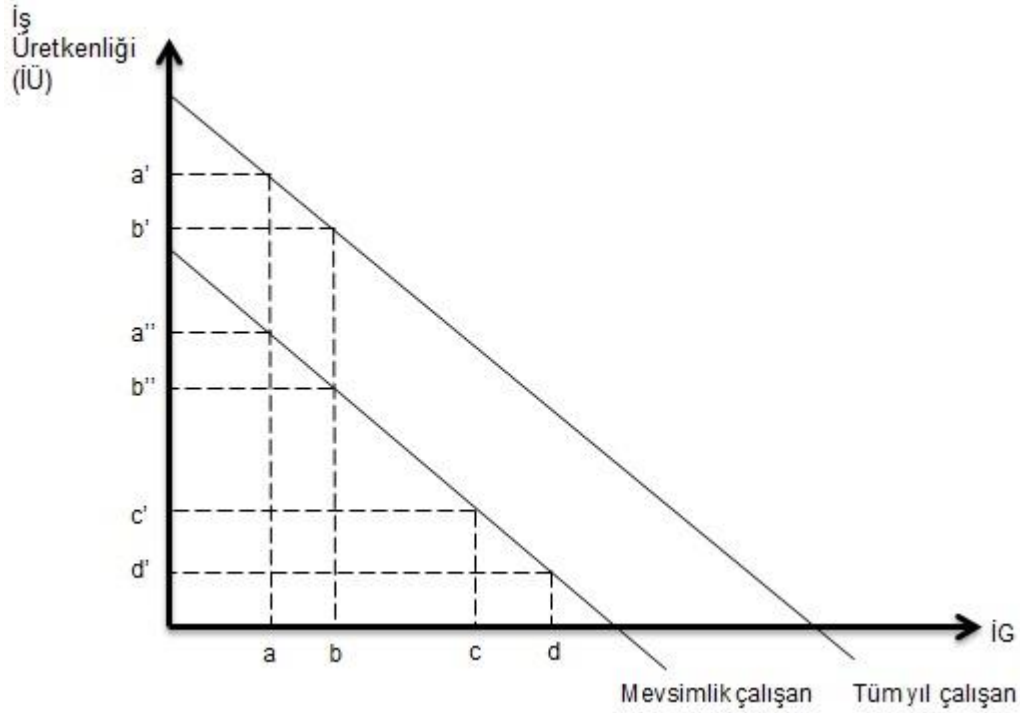
²⁷ Mevsimsel çalışanlar için üretilen regresyon denkleminde yine temel varsayımların kontrolü yapılmış (verilerin normal dağılması ve bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olması) ve bu temel varsayımların karşılandığı gözlenmiştir.



Şekil 5.3. Tüm Yıl ve Mevsimlik Çalışanlara Ait Regresyon Doğrularının Birarada Görünümü

Doğruların birbirine paralel oluşu (eğimleri arasında anlamlı farklılık bulunmaması), tüm yıl çalışanların korelasyon katsayısı ($r=-0,41$) ile mevsimlik çalışanların korelasyon katsayısı ($r=-0,40$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı bilgisiyile de uyumludur. Çünkü korelasyon katsayılarının farklı olması halinde, regresyon doğrularının eğiminin birbirinden farklı olması olasılığı da artar.

Fakat sık sık belirtildiği üzere, iş üretkenliği soruları olumsuz tarzda sorulduğu için grafiğe göre yüksek bir iş üretkenliği skoru, düşük bir üretkenlik anlamına gelmektedir. Yani bu grafikte dikey eksendeki İÜ değerleri aslında üretkenliği değil, "üretkensizliği" göstermektedir. Dikey eksen de üretkensizlik derecesinin gösterilmesi yerine bu eksen de üretkensizlik değerlerine karşılık düşen "üretkenlik" değerleri konulursa doğrular negatif eğimli olur ve mevsimlik çalışanlara ait eğri daha altta olur. Teorik analizi kolaylaştırmak için bu uygulama yapılmıştır. Bu uyarlamaya göre oluşan yeni grafik, aşağıdaki Şekil 5.4'de gösterilmiştir. Bu şekilde, artık dikey eksen "hakikaten" üretkenlik değerlerini temsil etmektedir.



Şekil 5.4. Tüm Yıl ve Mevsimlik Çalışanlara Ait Regresyon Doğrularının Negatif Eğimli Olarak Birlikte Görünümü

Şekil 5.4. mevsimlik çalışanların genel ortalama üretkenliklerinin tüm yıl çalışanlarınkinden daha az olduğu bilgisiyle de uyumludur. Örneğin, tüm yıl çalışanlara anket yapılırken, hep yatay eksendeki a-b aralığına ait İG verileri; dikey eksendeki a'-b' aralığına ait İÜ verileri gözlenmiştir. Mevsimlik çalışanlara anket yapılırken ise hep yatay eksendeki c-d aralığına ait İG verileri; dikey eksendeki c'-d' aralığına ait İÜ verileri gözlenmiştir²⁸.

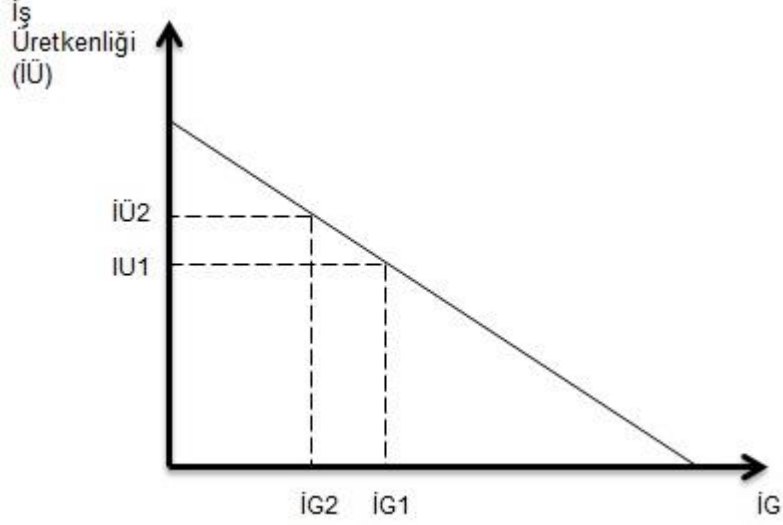
Eğer mevsimlik çalışanların doğrusu üstte olsaydı, betimleyici istatistiklerde mevsimlik çalışanların İG düzeylerinin daha yüksek, İÜ düzeylerinin daha düşük olduğu tespiti ile bu durum çelişki arz ederdi. Tüm yıl çalışanlarda İG'nin daha düşük (a-b aralığı), İÜ'nün ise daha yüksek (a'-b' aralığı) olduğu, mevsimlik çalışanların ise İG'nin daha yüksek (c-d aralığı), İÜ'nün ise daha düşük (c'-d' aralığı) olduğu düşüncesi Şekil 5.4'de yer alan grafikte daha açık bir şekilde müşahade edilebilmektedir ve bu durum "uyarlanmış" regresyon doğrularının konumuyla (tüm yıl çalışanların doğrusunun üstte oluşu) uyum halindedir.

Regresyon analizinin, betimleyici istatistiklerde görülen İG ve İÜ düzeylerinin ortalamalarıyla ilgili olarak aydınlattığı ilave bir husus daha vardır. Denilebilirdi ki, mevsimlik çalışanların üretkenliklerinin genel olarak daha düşük olması, onların İG düzeylerinin genellikle daha yüksek olmasının sonucudur. Fakat Şekil 5.4., bu

²⁸ Aslında veriler yardımıyla elde edilen doğrular, ilgili aralıklara denk gelen doğru parçalarıdır. Bu doğru parçaları yukarıya ve aşağıya doğru uzatıldığında dikey ve yatay ekseni kesmektedirler.

olgunun İG'nin düzeyiyle ancak kısmen ilişkili olduğunu, ortalama İG düzeyi her iki grupta aynı olsa bile mevsimlik çalışanların ortalama üretkenliğinin daha düşük olacağını kanıtlamaktadır. Örneğin Şekil 5.4'de mevsimlik çalışanların İG düzeyleri (c-d skalası) de tüm yıl çalışanların ki kadar (a-b skalası) olsaydı bile, İÜ düzeyleri, tüm yıl çalışanların İÜ düzeyleri (a'-b' skalası) kadar olmayacaktı ve ancak a''-b'' skalasına kadar yükselbilecekti.

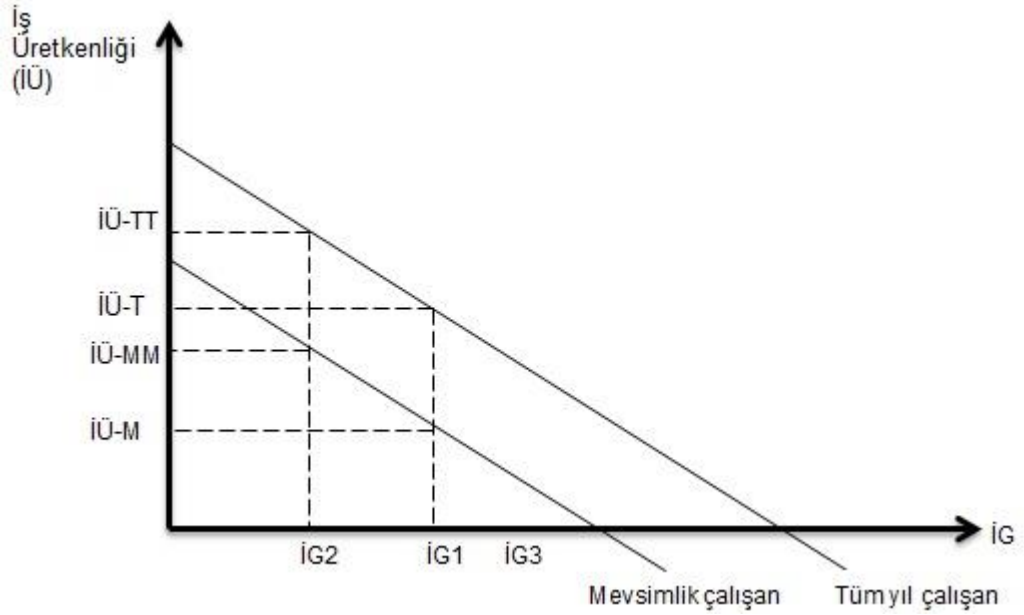
Bundan böyle, regresyon grafiğinden söz edilmesi gerektiğinde, dikey ekseninde "hakiki" üretkenlik değerlerinin kullanıldığı grafik kullanılacaktır.



Şekil 5.5. Bir Çalışana Ait İş Güvencesizliği ve İş Üretkenliği Düzeylerine İlişkin Regresyon Doğrusu

Regresyon denkleminin ve doğrusunun kullanım yerlerinden birisi, denklemin sağ tarafındaki değişkenin (İG) bağımsız değişken olduğu bilindiği takdirde, bağımsız değişken hangi değeri alırsa, bağımlı değişkenin (İÜ) hangi değeri alacağını tahmin edilmesidir. Örneğin Şekil 5.5'de bir çalışanın İG düzeyi İG1 iken İÜ düzeyi İÜ1 olsun. Bu bireyin İG algısı bir şekilde İG2 düzeyine indirilebilirse, üretkenlik düzeyinin de İÜ2 düzeyine yükseleceği tahmin edilebilir.

Şekil 5.4., Şekil 5.6. olarak yeniden çizilirse aşağıdaki grafik elde edilmektedir.



Şekil 5.6. Tüm Yıl ve Mevsimlik Çalışanlara Ait Farklı İş Güvencesizliği Düzeylerine Tekabül Eden İş Üretkenliği Düzeyleri

Bu çalışmada denek olarak kullanılan biri mevsimlik çalışan, diğeri tüm yıl çalışan iki birey düşünelim. İkisinin de İG algısı İG1 olsun. Mevsimlik çalışanın İÜ düzeyi İÜ-M, tüm yıl çalışanın İÜ düzeyi İÜ-T olur (doğruların birbirine paralel olduğunu hatırlayınız). Her ikisinin İG düzeyini bir şekilde İG2'ye düşürebilirse, üretkenlik düzeyleri sırasıyla İÜ-MM ve İÜ-TT değerlerine yükselir. Doğrular paralel olduğundan her ikisinde İG'deki aynı miktarda bir değişme, İÜ'de aynı miktar bir değişmeye neden olur. Fakat mevsimlik çalışanın önceki İÜ düzeyi ötekinden daha az olduğundan, aynı miktardaki bu değişme, mevsimlik çalışanın üretkenlik düzeyinde daha yüksek bir oranda değişme anlamına gelmektedir. Bu husus İG'nin azalması yerine artması durumunda da geçerlidir. Kaldı ki, gerçek yaşamdaki gözlemimiz, mevsimlik çalışanların tüm yıl çalışanlara nazaran, yatay eksenin genellikle daha sağında bulduklarıdır. Tüm yıl çalışanın, önceki İG algısı İG1 iken mevsimlik çalışanın İG algısı, İG3 gibi daha yüksek bir düzeyde olduğunda, mevsimlik çalışanın önceki üretkenlik düzeyi de İÜ-M'in daha altındadır. Bu ise mevsimlik çalışanın İG algısında ortaya çıkarılabilecek belirli bir miktarda azalmanın, İÜ düzeyinde "oransal olarak" çok daha büyük bir değişime neden olacağı anlamında yorumlanmalıdır.

Sonuç olarak İG'yi değiştirici yöndeki politikaların, İÜ üzerindeki oransal etkisi, tüm yıl çalışanlara kıyasla, mevsimlik çalışanlarda çok daha büyüktür. Bu sonuç, mevsimlik çalışanın sezon bitiminde işten çıkacağıının zaten bilinmesi açısından, belki de oldukça ilginç sayılması gereken bir sonuçtur.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ

Çalışmanın bu son bölümü üç alt başlık içermektedir. Sonuçlar başlığı altında, öncelikle çalışmada yapılan yazın taraması ile ulaşılan bilgiler, önemli noktaları içerecek şekilde kısa bir özet olarak sunulacaktır. Akabinde İstanbul ve Marmaris'te yürütülen alan araştırması ile elde edilen bulgulardan öne çıkan noktalara değinilecek ve bunlara ait son değerlendirmeler yapılacaktır. Öneriler başlığı altında ise sonuçlar başlığı altında yapılan değerlendirmelere göre uygulayıcılara yönelik olarak bazı öneriler getirilmeye çalışılacaktır.

Bu bölümün son kısmı, Sınırlılıklar ve Sonraki Çalışmalar için Öneriler başlığını taşımaktadır. Bu kısımda, araştırmanın bazı sınırlara sahip olduğuna değinilerek bunların ışığında sonraki araştırmalarda hangi koşullara dikkat edilmesi gerektiği üzerinde durulacak ve hangi hususların ele alınabileceği gibi konularda araştırmacılara bazı öneriler getirilmeye çalışılacaktır. Ayrıca bu öneriler sıralanırken yazında boşluğu fark edilen konulara da değinilecektir.

6.1. Sonuçlar

İş güvencesi, her sektörden çalışanlarca bir işte bulunması gereken en önemli özelliklerden biri olarak değer görmektedir²⁹. Ancak özellikle 1970'li yıllardan itibaren, tüm dünyada örgütsel, politik, ekonomik ve kamusal alanda yaşanan çok ciddi değişiklikler neticesinde iş güvencesinin zayıfladığı açıktır. Bununla birlikte bu değişimler, iş üretkenliği üzerinde de olumlu ya da olumsuz değişikliklere yol açmıştır. İşte bu araştırmada, bu iki değişken konu edilerek aralarındaki ilişkiler, mevsimlik ve mevsimlik olmayan konaklama işletmeleri özelinde çeşitli açılardan ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bir çalışanın, "mevcut işinin devamlılığına yönelik algıladığı tehdit" olarak tanımlanan İG, bahsedildiği üzere son yıllarda çok ciddi artış eğilimi içerisindedir. İG, etki alanının genişlemesi ile birlikte kavramsal olarak da genişlemektedir. Bir başka ifadeyle, İG, yeni boyutlar kazanarak, kavramsal açıdan da etki alanını genişletmektedir. 1980'li yıllarda sadece işin kaybedilmesi ihtimali (nicel İG) olarak değerlendirilen kavram, sonraki yıllarda iş özelliklerinin kaybedilmesi ihtimali (nitel İG) ve işyerinde çalışanın kendini etkileyebilecek olayları kontrol edebilme ya da müdahale edebilme ihtimalinin olmayışı (güçsüzlük) olarak da ifade edilmiş ve üç boyutlu bir hale büründürülmüştür.

²⁹ Belki de ülkemiz açısından genç bireylerin –avamca ifadesiyle– “devlete kapağı atmak için” çok ciddi gayretler içine girmeleri bunu yansıtan bir örnek olarak değerlendirilebilir.

Yazında, geçici çalışanların İG algısının ne düzeyde olduğu konusunun çokça araştırılmasına rağmen konaklama işletmelerindeki mevsimlik çalışanlar özelinde yapılan çalışma sayısının “azlığı” dikkati çekmektedir. Ayrıca yapılan sınırlı sayıda çalışmada, İG kavramının içerisine, sezon sonu işin bitecek olmasının, çalışan tarafından bilinmesinin de dahil edildiği göze çarpmaktadır. Ancak kavramın tanımına bakıldığında, işin bitmesi “ihtimaline” karşılık duyulan endişeden söz edilmektedir ki bu, konaklama işletmelerinde sezon sonunda işin bitecek olmasının “kesin” olması ile uyuşmamaktadır. Bir başka ifadeyle, konaklama işletmelerinde sezon sonu işin “kesinlikle” bitecek olması mevzusunu İG kavramına dahil etmek, İG’nin ruhuna aykırı gibi durmaktadır. Bu çalışma içerisinde bu hususa dikkat edilmiş ve mevsimlik çalışanların İG algıları ölçülürken, sezon sonu işin bitecek olması kapsam dışı bırakılarak, İG algısı sadece sezon içi ile sınırlandırılmıştır.

Üretkenlik konusu da, bahsi geçtiği üzere, işletmeler açısından önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Unutulmamalıdır ki, işletmelerde üretkenliği sağlayabilmenin en önemli yollarından biri, çalışanların üretkenliğini sağlamaktan geçmektedir. En temel şekliyle çalışanların, işletmelerin ya da ekonomilerin, girdileri, çıktılarına dönüştürme yeteneği olarak tanımlanan üretkenlik, özellikle –Türkçe dilinin de etkisi ile– verimlilik kavramı ile karıştırılmaktadır. Kısaca denilebilir ki, verimlilik kavramının kullanımı, fiziksel çıktının fiziksel girdiye oranı olarak tanımlandığından, çıktı ile girdinin kesin ya da kesine yakın bir matematiksel ilişki tarzında ifade edilebildiği üretim ortamlarında uygunken; üretkenlik kavramı, girdilerle çıktı arasında çok açık bir ilişki gözlemek mümkün olmadığında daha anlamlı hale gelmektedir. Konaklama işletmeleri de bu hususta oldukça tipik bir örnek oluşturduğundan, bu çalışma içerisinde üretkenlik kavramı tercih edilmiştir.

Çalışmada İG-iş üretkenliği ilişkisinin, konaklama işletmeleri çalışanları açısından incelendiği malumdur. Bunun için alan uygulaması yapılmadan önce, bu ilişkinin yazın taraması ile ortaya konulması hedeflenmiştir. Görülmüştür ki, bu iki değişkenin ilişkisi, farklı sektörlerde yapılmış araştırmalarda sıklıkla konu edinmiştir. Ortaya çıkan sonuçların ise tek bir sonucu işaret etmek yerine çeşitlilik arz ettiği söylenebilir. Bir başka deyişle, değişkenler arası ilişkide pozitif, negatif ve nötr ilişkilerin hepsi de tespit edilmiştir. Hatta bazı araştırmacılar U-şeklinde bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca yazında bu değişkenlerin ilişkisinin, turizm sektörü özelinde ya da geçici ya da tam zamanlı çalışanlar açısından oldukça sınırlı düzeyde ele alındığı söylenebilir. Bu ise turizm sektörü özelinde bahse konu değişkenlerin ilişkisini inceleyen bu çalışmanın güçlü yanlarından birini oluşturmaktadır.

Çalışmada, alan araştırmasının bir bölümünün mevsimlik konaklama işletmelerinde yapılmış olması nedeniyle yazın kısmında mevsimsellik konusuna da

değınılmıştir. Mevsimselliğın, çalışanlar açısından da bazı sonuçları bulunmaktadırdır ve bunlar çalışmanın konusu itibarıyla daha önemlidir. Bu sonuçlar arasında belki de en önemli olanı, sezonluk istihdamdır. Çünkü bu, halihazırda mevcut çalışanların ve hatta turizm eğitimini çeşitli aşamalarda almış ya da alma/almama kararının eşitinde olan kişilerin, turizm sektörüne bakış açısını, beklentilerini ve sonraki sezonlarda çalışmaya devam edip etmeme durumlarını çok ciddi şekilde etkilemektedir. Ancak şu da bir gerçektir ki, sezonluk çalışanlar –vücudun kendi kendine bağışıklık sistemi geliştirmesi gibi– kendi tedbirlerini almakta ve sezon sona erdikten sonra çalışabilecekleri başka bir işi önceden –genel manada– hazırlamaktadır.

Araştırma yürütülen bölgelerde, çalışanların İG algılarının ortalama puanları farklı sektörden çalışanlara göre oldukça düşük çıkmıştır. Hatta bu ortalama puan, daha önceki yıllarda konaklama işletmesi çalışanlarını hedef seçmiş çalışmalardaki puandan dahi düşüktür. Buna neden olabilecek bir faktör ise alan uygulaması yapılan dönemlerde, turizm sektöründe yüksek talep ile birlikte yüksek doluluk oranlarının görülmesi ve bunun çalışanlar tarafından iş güvencesi sağlaması şeklinde yorumlanması olabilir.

Araştırmada üzerinde durulan diğer konu, iş üretkenliği düzeyinin lmdr. Sonuçlara göre, konaklama işletmesi çalışanlarının iş üretkenliği düzeyi, farklı sektörlerdeki çalışanlara göre oldukça yüksektir. Bu durum, anketin uygulandığı dönemde konaklama sektöründe yoğun bir talebin mevcudiyeti ile bağdaştırılabilir. Ayrıca iş üretkenliği leği, beklendiği üzere tek boyut altında toplanmıştır. Ölçekteki en önemli ifadeler, “işinizi yapamayacak kadar bitkin hissetmeniz” ve “elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlanma durumunuz” ifadeleridir. Buna göre, konaklama işletmeleri çalışanları açısından en fazla yorgunluk ve buna bağlı olarak gelişebilecek dikkat dağınıklığı hususları, iş üretkenliğini artış ya da azalış yönüyle etkilemektedir.

Araştırmada, İG ve iş üretkenliği konularının tüm yıl ve sezonluk çalışanlar açısından kıyaslanması konusu da önem taşımaktadır. Öncelikle İG algısının ne durumda olduğuna bakılacak olursa, sezonluk çalışanların İG algısının, tüm yıl çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülecektir. Mevsimlik işletmelerde, işin zaten belli bir tarihte biteceği algısı İG kapsamı dışına çıkartıldığında ve bu sadece çalışılan dönemle sınırlandırıldığında, İG algısının mevsimlik çalışanlarda, sürekli çalışanlara nazaran daha düşük olması bile beklenebilirdi. Ancak görünen o ki, mevsimlik çalışanlar, sezon bitince işin bitecek olmasının bilinmesinden bağımsız olarak da ayrıca sezon iiyle ilgili bir İG algısı da taşımaktadır. Bunun sebepleri arasında, bu çalışanların, tüm yıl çalışanlara göre daha önce işsiz kalma tecrübesi yaşamış olma ihtimalinin daha fazla olabilmesi ya da işletme içerisinde

yaşayabilecekleri “rol belirsizliği” ya da “rol çatışması” durumlarının yine daha fazla olabilme ihtimali olabilir. Zira kuramsal kısımda bunların, İG algısını artıran unsurlar olduğu belirtilmişti.

Sezonluk çalışanların İG algıları tüm yıl çalışanlara göre daha yüksektir ve bu sonucun dile getirilmesi bu çalışma açısından daha anlamlıdır. Ancak kıyaslama, farklı sektörlerden çalışanlara göre yapıldığında bunun daha düşük olduğu da söylenebilmektedir.

Alan araştırmasında, konaklama işletmesi çalışanlarının, İG’yi üç boyut altında algıladıkları tespit edilmiştir ki, bu, İG’nin son dönem çalışmalarda üç boyut altında ele alınması ile uyumludur. Bu boyutlardan genel İG’yi en çok etkileyen boyut, Nitel İG olarak tespit edilmiştir. Buna göre konaklama işletmesi çalışanlarında genel İG, en çok iş özelliklerinin değişmesi karşısında değişmektedir. İşin kaybını ifade eden Nicel İG ise ikinci sırada gelirken, en az güçsüzlük boyutunun genel İG üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Araştırmada, iş üretkenliği düzeyi de tüm yıl ve mevsimlik çalışanlar açısından kıyaslanmıştır. Sonuçlara göre, tüm yıl çalışanların iş üretkenliği seviyesi, mevsimlik çalışanlara göre daha yüksektir. Mevsimlik otel çalışanlarının üretkenlik düzeyi farklı sektörlerden çalışanlara göre yüksek olsa da, kıyaslama tüm yıl çalışanlar ile yapıldığında sonuç farklılaşmakta ve daha düşük gerçekleşmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında bu çalışanların yoğun sezonda işe başlamaları ve bu nedenle herhangi bir eğitim programına tabi tutulmama ihtimallerinin yüksek oluşu neden olmuş olabilir. Örneğin, önbüro otomasyon sistemi konusunda yeterli eğitimi olmayan ve bunu işletmede de almayan bir önbüro görevlisinin, yaptığı bazı işleri sil baştan yapmak durumunda kalması, çalışanın daha az üretken görünmesine yol açabilir. Ek olarak, bu araştırmada, mevsimlik çalışanların sonraki sezonda aynı işletmede çalışma oranlarının düşük olduğu tespitini hatırlatarak, mevsimlik çalışanların “nasıl olsa seneye burada yokum, neden kendimi zorlayayım” gibi bir düşünceye sahip olabileceği ve üretkenlik seviyelerinin bu nedenden dolayı da düşük olabileceği söylenebilir.

Araştırma açısından öneme sahip olan bir diğer konu, İG ile iş üretkenliği arasındaki ilişkilerin tespitidir. Bu husus tüm yıl çalışan konaklama işletmeleri ile sezonluk konaklama işletmeleri çalışanları açısından ayrı ayrı analiz edilmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, İG algısı sezonluk işletmelerde sadece sezon içerisinde meydana gelebilecek olumsuzlukları kapsar tarzda ele alınarak, sezon sonunda işin biteceğinin bilinmesi, İG algısı olarak kabul edilmemiştir. Anketi cevaplayan çalışanlardan da bunu göz önüne alarak cevap vermeleri istenmiştir. Sonuçlara göre, her iki grupta da İG ile iş üretkenliği arasında orta şiddette ve negatif bir ilişki

vardır. Üstelik bu iki grubun korelasyon katsayıları da değer olarak aynı çıkmıştır. Bu sonuca göre, İG'deki artışın, iş üretkenliğini azaltacağı söylenebilmektedir. Birçok yönden olumsuz sonuçları barındırdığından sıklıkla dem vurduğumuz İG'nin, konaklama işletmeleri yönüyle de olumsuz sonuçlar getireceğini bu sonuç ifade etmektedir. Bu noktada işletmelerin, öncelikle çalışanların İG algılarını artırabilecek uygulamalardan kaçınmaları ve bunun yanı sıra çalışanlarda mevcut olabilecek İG algısının azaltılması yönünde çaba harcaması gerektiği söylenebilmektedir. Çünkü kuramsal kısımda sıklıkla belirtildiği üzere, günümüz piyasa şartlarında işletmelerin küresel rekabette geriye düşmemeleri açısından iş üretkenliği düzeyinin yüksek olması önemli bir konudur.

Diğer taraftan, iki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren katsayılar mevsimlik ve tüm yıl çalışanlar bakımından ayrı ayrı karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bir diğer ifadeyle, tüm yıl ve mevsimlik çalışanların kendi içerisinde İG ile iş üretkenliği değişkenlerinin şiddeti negatif ve orta düzeyde iken, bu iki grubun sahip olduğu katsayılar birbirinden anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bu, bir anlamda “ilginç” bir sonuç sayılabilir. Çünkü çalışmada sezonluk işletmelerde sezon sonunda işin bitecek olmasının, çalışan tarafından bilinmesi İG algısı kapsamında sayılmamış ve anket yapılan çalışanların da bunu böyle görmeleri için gereken uyarılar yapılmıştır. Yani, “İG algısı” kavramını sadece sezon içerisinde gerçekleştirilecek olumsuzluklarla sınırlı tutulmuştur. Bu koşullar altında, sezonluk çalışan bireylerin –sezonun kendisi de zaten kısa olduğundan– İG algısını çok da önemsememeleri, buna bağlı olarak da, üretkenlik düzeyleri ile İG algıları arasında bir ilişki gözlenmemesi de beklenebilirdi. Fakat tersine, sezonluk işletmelerde çalışanların İG algılarının üretkenlikleriyle ilişki derecesi, tüm yıl çalışanlarıki ile aynı çıkmıştır. Yani, işin sezonluk olup olmaması bu meselede rol oynamamaktadır. Bir başka deyişle, sezon sonunda işin zaten bitecek olması bilinmesine rağmen bu kısa dönem içerisinde bile iş kaybı ya da iş özelliklerinin kaybının ortaya çıkması olasılığı, çalışanlar için –herhalde– çok önemli olmalıdır ki, sezonluk işletmelerde İG'nin üretkenlikle ilişki derecesi tüm yıl çalışan işletmelerdekinden aşağı kalmamaktadır.

Bu olgu, sezon bitince yeni iş bulma olasılığı ile iş üretkenliği arasında –zayıf da olsa– anlamlı negatif bir ilişki çıkması ile uyumlu sayılabilir. Şöyle ki, sezon bitince başka iş bulamama olasılığının varlığı, çalışılan süre içerisindeki ücreti göreceli olarak çalışan nazarında “çok kıymetli” kılabilir. Böylece çalışan, sezon bitmeden işten çıkartılmamak için üretkenliğini artırabilir. Önceki paragrafta belirtilen husus ile bu husus arasındaki ortak yön, sezonun kısalığının sezon içi İG algısını (dolayısıyla sezon içerisindeki ücreti) önemsiz kılmamasıdır.

Burada Şu sorulabilir: Sezon bitiminde başka iş bulabileceğini bilen çalışanın, işi kaybetmeyi fazla önemsememesi ve böylece daha az üretken çalışmakta sakınca görmemesi anlaşılabilir bir Şeydir. Peki, sezon içerisinde İG algısı azaldıkça, niçin aynı davranışı sezon içerisinde gzlemlemiyoruz? Niçin sezon içi İG arttıkça üretkenlik de daha az olmaktadır? Sezon içi İG algısının dŐuk olması ile sezon bitince iş bulma olasılığının yüksek olması neticede birbirine benzer olgular değil midir?

İG'nin, iş üretkenliği üzerindeki etkisi iki tür faktörün bileşik sonucu olabilir: İG yüksekliği çalışanın moralini bozarak üretkenliğini düşürebilir; ya da tam tersine, İG algısı yüksek olan çalışan iş kaybı olasılığını azaltmak için daha üretken olmaya yönelebilir. Birbirine zıt etkileri olan bu iki faktörün her ikisi de aynı anda iŐbaŐında olmakla birlikte, ilk etki (retkenliği azaltıcı etki) daha baskın olduğu için biz İG-iş üretkenliği ilişkisini negatif olarak gözlemliyor olabiliriz. Sezon bitiminde iş bulma olasılığının belirmesi durumunda ise yine bu iki etki bir arada gündeme gelebilir. Fakat bu durumda ikinci tür etki (retkenliği artırıcı etki) daha baskın çıkıyor olabilir. Ancak sezon bitiminde çalışanın işe gireceği işletme, mevcut işletme değil, başka bir iŐletmedir. Bu da olumlu moralin halihazırdaki üretkenliğe önemli lde yansımaları önleyen bir sebep olabilir. Çalışanın üretkenliğini artırması, belki bir anlamda işletmeye karşı duyulan iyi hislerin sonucu olabilir. Fakat burada çalışanın iyi hisler beslediği işletme, halihazırda çalıŐılmakta olan işletme değil, sezon bitiminde çalıŐılmaya baŐlanacak olan başka bir iŐletmedir. Bütün bunlar elbette tarafımızca üretilen muhtemel senaryolardır. Fakat bilimde bazen bir olguyu en iyi açıklayan ve olguyla mantıklı bir Şekilde örtüŐen bir hipotez, –aksi kanıtlanmadıkça– doğru olarak kabul edilebilmektedir.

Bireylerin “kısa dönem”e daha çok önem verdikleri saptaması, çalışmada bir başka açıdan da desteklenmiştir. Şöyle ki, sezonluk çalışanlar tarafından, gelecek sezonda aynı işletmede çalışmaya verilen önemin derecesi ile iş üretkenliği arasında anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmamıştır. Burada Şu söylenebilir: alıŐan, gelecek sezon aynı işletmede değil de aynı sektörde çalışmaya önem veriyor olabilir. Nitekim alan uygulaması sonucunda çalışanların turizm sektöründe çalışma oranları yüksek; aynı işletmede çalışma oranları oldukça dŐuk olarak tespit edilmişti. Anlaşılan, bu bulgunun etkisi, bu ilişkiye de yansımakta ve ilişkinin anlamlı seviyede olmamasına yol açmaktadır. Ek olarak bu iliŐkisizlik, “zaman” faktörü ile de açıklanabilir. Denebilir ki, mevsimlik çalışan, sezon içinde işten çıkabilecek olmasını önemserken, yani kısa vadede olabilecekleri hesaba katarken; gelecek sezonda olabilecekleri çok da önemsememektedir. Bu, “miyopi” olarak da adlandırılan ve iktisadi birimlerin içinde buldukları duruma ait kıyaslama yaparken, uzun vadeyi

değil de kısa vadeyi baz almalarına benzetilebilir. Daha açık bir ifadeyle, örneğin bir kriz döneminde ülke ekonomisi belki 10 yıl öncesine göre çok iyi durumdadır ancak kıyaslama 10 yıl öncesi ile değil, bir ya da birkaç önceki çeyrek ile yapılır ve buna göre kriz olduğu yorumu yapılır. Tıpkı bunun gibi, mevsimlik çalışan sezon içinde işten atılma ihtimali karşısında, yani kısa vade baz alındığında, iş üretkenliği düzeyini önemsemekte iken; gelecek sezon yani uzun dönem baz alındığında ise iş üretkenliği düzeyini çok da önemsememektedir. Örneğin, çalışan “sekiz ay sonra bu işletme olmazsa başka işletme olur; nasıl olsa karar vermek ve seçenekleri düşünmek için yeterli zaman var” tarzında düşünebilir. Dikkat edilirse bu ifade, “zaman boyutu” içeren bir anlam taşımaktadır.

Çalışmada, İG'nin bağımsız, iş üretkenliğinin ise bağımlı değişken olduğu varsayımına dayanan basit doğrusal regresyon analizi de yapılmıştır. Bu analiz, sezonluk ve tüm yıl çalışanlar için ayrı ayrı yapılmıştır. Her ikisi de negatif eğimli olan regresyon doğrularından, tüm yıl çalışanlara ait olan doğru diğerinden daha üstte seyretmektedir. Bu durum, betimleyici analizlerde ortaya koyulan, “tüm yıl çalışanlarda İG'nin genel (ortalama) olarak daha düşük, iş üretkenliğinin ise genel (ortalama) olarak daha düşük olduğu” saptamasıyla da uyumludur. Bu iki doğrunun eğimleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ki, bu da, ana kütle (evren) regresyon doğrularının gerçekte birbirlerine paralel oldukları anlamına gelir. Buna dayanarak, gerek tüm yıl çalışanların, gerekse sezonluk çalışanların İG algılarında aynı “miktar” bir iyileşmenin, üretkenlikte de aynı “miktar” bir artışa yol açacağı söylenebilir. Fakat iş üretkenliğindeki bu değişim “miktar”, sezonluk çalışanlar için iş üretkenliğinde “oransal olarak” daha büyük bir değişim anlamına gelmektedir. Çünkü iş üretkenliğinin mevcut düzeyi –genel olarak– sezonluk çalışanlarda daha düşüktür. (Biri daha yüksek, öteki daha düşük olan iki rakam aynı “miktar” değişirse, küçük olan “oransal olarak” daha fazla değişmiş olur.) “Oransallık” daha önemli görülüyorsa, bundan bir politika çıkarımı doğmaktadır: “Üretkenliği artırmak için İG algısını azaltma yönündeki çabalar, tüm yıl çalışan işletmelere nazaran, sezonluk işletmeler de daha etkindir”.

6.2. Öneriler

Bu başlık altında, çalışmada elde edilen sonuçlara göre uygulayıcılara getirilen öneriler sıralanacaktır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, mevsimlik işletme yöneticilerinin, tüm yıl işletme yöneticilerine göre İG'yi artıran uygulamalardan daha fazla kaçınması gerektiğini ortaya koymaktadır. İG'nin zararlı etkilerinin minimize edilmesi açısından öncelikle belirtmek gerekir ki, çalışanların İG algılarını azaltmak için, yasal

düzenlemeler etkili olsa da daha önemli olan etken, kurum düzeyinde alınacak önlemlerdir. Bu nedenle kurum içinde iletişim kanallarının açık olması ve kurumsal adaletin sağlanması önemlidir. Ayrıca çalışanların, işe başladıkları dönemde “oryantasyon” programlarına dahil edilmeleri, iş gerekleri ya da iş süreçleri hakkında bilgi sahibi olmalarının önünü açarak, “rol belirsizliği” yaşama ihtimalini düşürebilmesi yönüyle, İG algısını azaltabilir.

İG'yi etkileyen en önemli boyutun Nitel İG olması nedeniyle konaklama işletmeleri yöneticilerinin, çalışanların iş koşulları, yani kariyer fırsatları, çalışma saatleri, çalışma ortamının fiziki koşulları (havalandırma, sıcaklık, aydınlatma, nem vb.), sahip olunan sosyal haklar ya da ücret artış oranı gibi hususlarla ilgili düzenlemeler/değişiklikler yaparken daha dikkatli olmaları gerekmektedir. Yukarıdaki paragrafta yer alan önerilere ilaveten, yöneticilerin bu konuyu da dikkate almaları, çalışanların İG algılarını azaltabilmek için önemlidir.

Konaklama işletmeleri çalışanları açısından en fazla yorgunluk ve buna bağlı olarak gelişebilecek dikkat dağınıklığı hususlarının iş üretkenliğini etkilemesi nedeniyle işletmelerin, çalışanların dinlenme saatlerini dikkatlice ayarlaması ve bu sürelerde çalışanlara başka işler yüklemekten bedenen ve zihnen dinlenmelerini sağlaması üretkenlik düzeyinin düşmemesi adına önem taşımaktadır.

Konaklama işletmesi çalışanlarının üretkenlik seviyesi, farklı sektörlere nazaran yüksek olsa da, bunu daha da artırabilmek adına şunlar önerilebilir:

- Bu konuda işletmelere düşen en önemli görev, işe doğru elemanı seçmektir. Bu bakımdan işletmelerin, mevsimlik çalışanlar söz konusu olduğunda dahi doğru bir işe alım süreci izlemeleri önemlidir.
- Eğitim faaliyetleri, İG algısını azaltmada olduğu gibi, iş üretkenliği konusunda da ele alınabilir. Özellikle işbaşı eğitim faaliyetleri üretkenliği artırmada kimi zaman örgün eğitimden bile faydalı olabilmektedir.
- Çalışanların yapacakları işlerle ilgili alınacak kararlarda aktif katılımlarının sağlanması ve fikir alınması önemlidir.
- Çalışanların ücretlerinin tatmin edici düzeyde ve eşit işe eşit ücret mantığına sahip olması gereklidir. Bu durumda çalışan, işin gereklerini yerine getirmede daha dikkatli ve istekli olabilecektir. Ayrıca bu konuda, işletme içerisinde performansa dayalı bir teşvik sisteminin de kurulması fayda sağlayabilir.
- Terfilerde, şeffaf ve adil bir sistem kurulmalı ve örgütsel iletişim iyi bir şekilde sağlanmalıdır. Ayrıca terfilerin, mümkün olduğunca işletme içinden yapılması da, çalışanları daha üretken olma noktasında motive edebilir.

- Çalışma ortamının, ergonomi koşullarını sağlaması da üretkenlik üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Bu nedenle işyerinde sıcaklık, nem, havalandırma, gürültü ve titreşim düzeyi, aydınlatma gibi koşullar ideal seviyede olmalıdır.
- İş süreçleri ile iş sağlığı ve güvenliği konularında asgari şartlar sağlanmalı, meydana gelebilecek iş kazalarında gerekli prosedürler yerine getirilmelidir.

6.3. Sınırlılıklar ve Sonraki Çalışmalar için Öneriler

Araştırmalarda aynı anda birbirinden farklı ve çok sayıda değişkenin zaman ve maliyet gibi engeller nedeniyle ele alınamaması, araştırmaların bazı sınırlılıklara sahip olmasına yol açmaktadır. Bu araştırmada da benzer konular nedeniyle bazı sınırlılıklar ortaya çıkmıştır. Bunlar aşağıda ifade edilmektedir.

Araştırmanın sınırlılıklarından birisi, kesitsel bir araştırma olmasıdır. Kesitsel araştırmalar yapısı gereği, ancak belli bir zaman dilimindeki ilişkileri tespit edilebilmekte; değişkenlerin ilişkisindeki değişimlerin seyri tespit edilememektedir. Bu nedenle konu hakkında boylamsal (izlemeye yönelik) araştırmalar yapılması, nesnel bir yönü de olan İG'deki değişimlerin takibine imkân tanıyarak iş üretkenliği üzerindeki etkisinin daha geniş bir açıdan tespitine yardımcı olacaktır.

Araştırmanın sınırlılıklarından bir diğeri iş üretkenliğinin ölçümü hakkındadır. Bazı araştırmacılar, bu ölçümlerin doğrudan ilgili kişiyle yürütülmesinin, kişilerin, üretkenlikleri konusunda mevcut olanı değil de olması gerekeni veya daha fazlasını işaretlemeye eğimli olabilmesi nedeniyle, sorunlu olabileceğine değinmektedir. Bu nedenle sonraki araştırmalarda üretkenlik ölçümleri, çalışanın yöneticisi ya da çalışma arkadaşı ile birlikte yapılabilir.

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinin sahip olduğu sınırlılıkları taşımaktadır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması yazına daha farklı katkılar sunabilir. Bu bağlamda araştırmanın bir diğer sınırlılığının, örnekleme yönteminin kolayda örnekleme yöntemi olması nedeniyle ortaya çıktığı da ifade edilebilir. Bunun sebebi, anketin uygulandığı dönemlerde işletmelerin yüksek iş yoğunluğuna sahip olmaları nedeniyle çalışanlara tesadüfi örnekleme yoluyla ulaşmanın maliyetinin ciddi şekilde yükselecek olması ve uzun bir zaman dilimini gerektirmesidir. Ayrıca bahse konu örnekleme yöntemi nedeniyle ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin evrene genellenmesi noktasında da ihtiyatlı olmak gerekmektedir.

Bu çalışma için yapılan yazın taraması sonucunda elde edilen bulguları dayanak noktası yaparak, İG konusunun ülkemizde hukuk yazını dışında çok da ilgi görmediği belirtilebilir. İşletme yönetimi yazını dahilinde ise çalışmaların İG'nin, işten ayrılma niyeti ya da örgütsel bağlılık gibi değişkenler ile ilişkisi ekseninde

yoğunlaştığı görülmektedir. Ayrıca, bu çalışmaların her biri –doğal olarak– elbette belirli sektörlerde yapılmıştır. Ama bu seçimde, “farklı sektörlerin bulgular açısından birbirinden farklı olmasına ihtimal verilmesi” gibi bir olgunun varlığı çok da söz konusu olmasa gerek. Genel varsayım, söz konusu bulguların evrensel olduğudur. Dolayısıyla, “sezonluk konaklama işletmesi” olgusunun genel olarak göz ardı edildiğini de söyleyebiliriz. İG ile iş üretkenliği ilişkisi üzerine çalışmalar zaten genel olarak az olduğundan, bu konuda turizm yazınındaki çalışmaların da oldukça az olduğunu belirtebiliriz.

Çalışmada, İG'nin iş üretkenliği üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Fakat İG'nin iş üretkenliğini niçin ya da hangi mekanizmalar aracılığıyla etkilediği konularına değinilmesi de işlevsel bazı bilgiler sağlayabilir. Çalışmada, “işten ayrılma niyeti”nin bir aracı değişken olabileceğine –gerekçeleriyle birlikte– dikkat çekilerek bunun küçük bir denemesi yapılmıştır. Fakat İG-iş üretkenliği ilişkisinin aracı değişkenleri üzerinde duran daha ayrıntılı çalışmalara gereksinim vardır.

İşletme yönetimi yazınında, İG konusunun özellikle “işten ayrılma niyeti” ya da “örgütsel bağlılık” gibi değişkenlerle ilişkisi ekseninde yoğunlaştığı, yukarıda belirtilmişti. Gelecekteki çalışmalar, İG-iş üretkenliği ilişkisinin mekanizmalarının ipuçlarını, bu tür çalışmaların sonuçlarında da bulabilir ve bu konuda farklı açılımlar ortaya koyabilir. Bunun yanı sıra, “çalışanların iş yükü”, “örgütsel iklim”, “personel güçlendirme düzeyi”, “iş-aile çatışması”, “motivasyon düzeyi”, “iş tatmini”, “kaygı düzeyi” gibi konuların da İG-iş üretkenliği ilişkisinde rol oynayıp oynamadığı meselesi, potansiyel bir araştırma sahası olarak önümüzde durmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abramis, D. (1994). Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-U? *Psychological Reports*, 75, 547-558.
- Acar, P. (2013). Örgütsel Öğrenme, Vatandaşlık ve Adalet. İçinde *Örgütsel Davranış* (Ed. A. Ç. Kirel ve O. Ağlargoç). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Adak, N. ve Hançer, M. (2002). Otel Personelinde Güdüleme Faktörleri: Kuşadası Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 155-161.
- Adkins, C., Werbel, J. ve Farh, J. (2001). A Field Study of Job Insecurity During a Financial Crisis. *Group & Organization Management*, 26(4), 463-483.
- Agnew, M. ve Viner, D. (2001). Potential Impacts of Climate Change on International Tourism. *Tourism and Hospitality Research*. 3(1), 37-60.
- Ahammad, M, Lee, S. ve Malul, M. ve Shoham, A. (2015). Behavioral Ambidexterity: The Impact of Incentive Schemes on Productivity, Motivation, and Performance of Employees in Commercial Banks. *Human Resource Management*, 54(1), 45-62.
- Akbiyık, B., Otluoğlu, K. ve De Witte, H. (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(2), 14-20.
- Akerlof, G. (1984). Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *The American Economic Review*, 74(2), 79-83.
- Aksoy, C., Taşpınar, B., Okur, İ., Kurt, G. ve Taşpınar, F. (2017). Fizyoterapistlerde Mobbing Maruziyeti ve İş Üretkenliğinin İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 20-27.
- Aksu, G., Eser, M. ve Güzeller, C.O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktan, C. (2009). Performans Yönetimi: Organizasyonlarda Performans Değerlendirme ve Ölçme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 25-49.
- Aktuğ, S. S. (2009). İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alby, V. (1994). Productivity: Measurement and Management. *Transactions of AACE International*, 4, 1-7.
- Alcan, N. (2004). Panik Bozuklukta Yaşam Kalitesi. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Ali, A., Ali, A., Adan, A. (2013). Working Conditions and Employees' Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia. *Educational Research International*, 2(2), 67-78.
- Alkaya, S. (2015). İş Güvencesi Memnuniyeti ve Çeşitli Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkilerinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altıntaş, E. (2006). Panik Bozuklukta Yaşam Kalitesi: 3 Aylık İzlem Çalışması. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Altıntaş, E., Uğuz, Ş. ve Levent, B. (2015). Panik Bozuklukta Yaşam Kalitesi: 3 Aylık İzlem Çalışması. *Çukurova Medical Journal*, 40, 288-297.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Anderson, C. ve Pontusson, J. (2007). Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries. *European Journal of Political Research*, 46, 211–235.
- Andriotis, K. (2005). Seasonality in Crete: Problem or a Way of Life? *Tourism Economics*, 11(2), 207–224.
- Andriotis, K. ve Vaughan, D. (2004). The Tourism Workforce and Policy: Exploring the Assumptions using Crete as the Case Study, *Current Issues in Tourism*, 7(1), 66-87.
- Araslı, H. ve Arıcı, H. (2019). The Art of Retaining Seasonal Employees: Three Industry Specific Leadership Styles. *The Service Industries Journal*, 39(3-4), 175 – 205.
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production Workers' Reactions to a Plant Closing: The Role of Transfer, Stress, and Support. *Anxiety, Stress, & Coping*, 6(3), 201-214.
- Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping With Downsizing: A Comparison of Executive-Level and Middle Managers. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 117–141.
- Aryee, S., Chu, C., Kim, T. ve Ryu, S. (2013). Family-Supportive Work Environment and Employee Work Behaviors: An Investigation of Mediating Mechanisms. *Journal of Management*, 39(3), 792-813.
- Ashford, S., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aslan, K. (2011). Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avolio, B. ve Waldman, D. (1994). Variations in Cognitive, Perceptual, and Psychomotor Abilities across the Working Life Span: Examining the Effects of Race, Sex, Experience, Education, and Occupational Type. *Psychology and Aging*, 9(3), 430-442.
- Aykaç Yanardağ, A. (2014). Turizmde İş-Emek Piyasası. İçinde *Turizm Sosyolojisi* (Ed. M. Tuna). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aykaç, A. (2005). Contemporary Patterns of Labor Transformation Evidence from Turkish Tourism Industry. Unpublished Doctoral Dissertation, Binghamton University University.
- Aykaç, A. (2006). Linking Scale of Operation and Labor Transformation on Tourism: Comparative Analysis on Three Turkish Cases, *Anatolia*, 17(2), 257-277.
- Aykaç, A. (2007). Labor Transformation through the Prism of the Household: Evidence from the Turkish tourism industry. *New Perspectives on Turkey*, 37, 87-113.
- Aykaç, A. (2008a). İşçi Sınıfı Oluşumunu Yeniden Düşünmek: Turizm Sektöründen Örnekler. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 113, 146-172.
- Aykaç, A. (2008b). From Share-Cropping to Room Service: Transformation of Local Labour with Emerging Tourism Industry. İçinde *Peripheral Communities Crisis, Continuity and Long-Term Survival* (Eds. Emanuelsson, M., Johansson, E. ve Ekman, A.). Department of Urban and Rural Development - Swedish University of Agricultural Sciences Publication.
- Aykaç, A. (2009). *Yeni İşler, Yeni İşçiler: Turizm Sektöründe Emek*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Aykaç, A. (2010). Tourism Employment: Towards an Integrated Policy Approach, *Anatolia*, 21(1), 11-27.
- Baillien, E. ve De Witte, H. (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Balkan, D. ve Suiçmez, H. (2015). Türkiye ve Dünya'da İşgücü Verimliliğinin Karşılaştırmalı Analizi. MİSAM Araştırma Raporu 13.
- Banki, M., Ismail, H. ve Muhammed, I. (2016). Coping with Seasonality: A Case Study of Family Owned Micro Tourism Businesses in Obudu Mountain Resort in Nigeria. *Tourism Management Perspectives*, 18, 141–152.
- Banting, K., Sharpe, A. ve St-Haire, F. (2002). Towards a Social Understanding of Productivity: An Introduction and Overview. İçinde *The Review of Economic Performance and Social Progress 2002: Towards a Social Understanding of Productivity* (Eds. K. G. Banting, A. Sharpe ve F. St-Hilaire). Canada: The Institute for Research on Public Policy Publications.
- Bargal, D., Back, A. ve Ariav, P. (1992). Occupational Social Work and Prolonged Job Insecurity in a Declining Organization. *Administration in Social Work*, 16(1), 55-67.
- Barling, J., Zacharatos, A. ve Hepburn, G. (1999). Parents' Job Insecurity Affect Children's Academic Performance through Cognitive Difficulties. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 437-444.
- Barrick, M. ve Mount, M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M., Mount, M. ve Judge, T. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *Personality And Performance*, 9(1/2), 9-30.
- Bashirov, K. (2015). İş Uyuşmazlıklarının İşgücü Verimliliğine Etkisi ve Azerbaycan Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baum, T. (2007). Human Resources in Tourism: Still Waiting for Change. *Tourism Management*, 28, 1383–1399.
- Baum, T. ve Lundtorp, S. (2001). Introduction. İçinde *Seasonality in Tourism* (Eds. T. Baum ve S. Lundtorp). UK: Pergamon.
- Baydur, R. (2004). "İş Güvencesi" Tartışmaları. İstanbul: Doğan Kitap.
- Beaton, D., Tang, K., Gignac, M., Lacaille, D., Baley, E., Anis, A. ve Bombardier, C. (2010). Reliability, Validity, and Responsiveness of Five At-Work Productivity Measures in Patients With Rheumatoid Arthritis or Osteoarthritis. *Arthritis Care & Research*, 62(1), 28–37.
- Benito, A. (2002). *Does Job Insecurity Affect Household Consumption?* Banco de España — Servicio de Estudios Documento de Trabajo No: 0225.
- Benito, A. (2006). Does Job Insecurity Affect Household Consumption? *Oxford Economic Papers*, 58, 157–181.
- Berliant, M. ve Fujita, M. (2008). Knowledge Creation as a Square Dance on the Hilbert Cube. *International Economic Review*, 49(4), 1251-1295.
- Bernolak, I. (1997). Effective Measurement and Successful Elements of Company Productivity: The Basis of Competitiveness and World Prosperity. *Int. J. Production Economics*, 52, 203-213.
- Bielenski, H. (1999). New Patterns of Employment in Europe. İçinde *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health*

- Promotion*. (Eds. J. Ferrie, M. Marmott, J. Griffiths ve E. Ziglio), The World Health Organization Publications.
- Black, M. ve Holden, W. (1998). The Impact of Gender on Productivity and Satisfaction Among Medical School Psychologists. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 5(1), 117-131.
- Black, S. ve Lynch, L. (1996). Human-Capital Investments and Productivity. *The American Economic Review*, 86(2), 263-267.
- Black, S. ve Lynch, L. (2001). How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity. *The Review of Economics and Statistics*, 83(3), 434-445.
- Blake, A., Sinclair, T., Soria, J. (2006). Tourism Productivity: Evidence from the United Kingdom. *Annals of Tourism Research*, 33(4), 1099-1120.
- Bohle, P., Quinlan, M. ve Mayhew, C. (2001). The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of the Evidence. *Economic and Labour Relations Review*, 12(1), 32-60.
- Booth, A. ve Frank, J. (1999). Earnings, Productivity, and Performance-Related Pay. *Journal of Labor Economics*, 17(3), 447-463.
- Bora, T. (2017). İşten Çıkarma İşi ve Zamanın Ruhunu. İçinde *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği* (Der. T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan ve İ. Üstün). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, T. ve Erdoğan, N. (2017). Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar. İçinde *Boşuna mı Okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği* (Der. T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan ve İ. Üstün). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Borg, I. ve Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
- Bouzari, M. ve Karatepe, O. (2018). Antecedents and Outcomes of Job Insecurity among Salespeople. *Marketing Intelligence & Planning*, 36(2), 290-302.
- Böckerman, P. ve İlmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey Andregister Data. *ILR Review*, 65(2), 244-262.
- Brochu, P. ve Morin, L. (2012). Union Membership and Perceived Job Insecurity: Thirty Years of Evidence from the American General Social Survey. *ILR Review*, 65(2), 263-285.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. ve Dewitt, R. (1992). Layoffs, Job Insecurity, and Survivors' Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship. *The Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.
- Burchell, B. (2009). Flexicurity as a Moderator of the Relationship Between Job Insecurity and Psychological Well-being. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 2(3), 365-378.
- Burgard, S., Brand, J. ve House, J. (2009). Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69, 777-785.
- Bustillo, R. ve Pedraza, P. (2010). Determinants of Job Insecurity in five European Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5-20.
- Butler, R. (2001). Seasonality in Tourism: Issues and Implications. İçinde *Seasonality in Tourism* (Eds. T. Baum ve S. Lundtorp). UK: Pergamon.
- Büssing, A. (1999). Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-Experimental Study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.

- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Camkurt, M. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 80-106.
- Can, A. (2018). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cannas, R. (2012). An Overview of Tourism Seasonality: Key Concepts and Policies. *AlmaTourism*, 5, 39-58.
- Cardoso, A., Guimaraes, P. ve Varejao, J. (2011). Are Older Workers Worthy of Their Pay? An Empirical Investigation of Age-Productivity and Age-Wage Nexuses. *De Economist*, 159, 95–111.
- Carlson, D. ve Kacmar, K. (2000). Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054.
- Caroli, E. ve Gorard, M. (2016). Does Job Insecurity Deteriorate Health? *Health Economics*, 25, 131–147.
- Carr, P., Ash, A., Friedmann, R., Scaramucci, A. (1998). Relation of Family Responsibilities and Gender to the Productivity and Career Satisfaction of Medical Faculty. *Ann Intern Med*. 129, 532-538.
- Cartwright, S. (2008). Mergers and Acquisitions: Why 2 + 2 Does Not Always Make 5. İçinde *Organizational Behavior Volume 1*, (Eds., Barling, J. ve Cooper, C.) UK: Sage Publishing.
- Cascio, W. (2006). The Economic Impact of Employee Behaviors on Organizational Performance. İçinde *America at Work*, (Eds, Lawler, E. ve O’toole, J.). USA: Palgrave.
- Cevizci, S. (2011). İlaç Sektöründe Yer Alan Bir Firmada Ofis ve Saha Çalışanlarında Stres Belirtilerinin Ölçülmesi, İş Sağlığı ve İş Veriminin Araştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58.
- Chalkiti, K. ve Sigala, M. (2010). Staff Turnover in the Greek Tourism Industry: A Comparison between Insular and Peninsular regions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 335-359.
- Chang, L. ve Liu, C. (2008). Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1442–1448.
- Cheng, A. ve Brown, A. (1998). HRM Strategies and Labour Turnover in the Hotel Industry: A Comparative Study of Australia and Singapore, *International Journal of Human Resource Management*, 9(1), 136-154.
- Cheng, G. ve Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272–303.
- Cheng, Y., Chen, C., Chen, J., Chiang, T. (2005). Job Insecurity and its Association with Health among Employees in the Taiwanese General Population. *Social Science & Medicine*, 61, 41–52.

- Chirumbolo, A. ve Areni, A. (2005). The Influence of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism: The Moderating Effect of Work Attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65-71.
- Chirumbolo, A. ve Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240.
- Chung, J.Y. (2009). Seasonality In Tourism: A Review. *e-Review of Tourism Research (eRTR)*, 7(5), 82-96.
- Clampitt, P. ve Downs, C. (1993). Employee Perceptions of the Relationship between Communication and Productivity: A Field Study. *The Journal of Business Communication*, 30(1), 5-28.
- Clark, J. (1994). Relationship between Productivity and Catering Technology in the Hotel and Catering Industry. Unpublished Master Thesis. Sheffield Hallam University.
- Clark, J. ve Kirk, D. (1997). Relationships between Labor Productivity and Factors of Production in Hospital and Hotel Foodservice Departments - Empirical Evidence of a Typology of Food Production Systems. *Journal of Foodservice Systems*, 10, 23-39.
- Clark, L. J. (2005). Moderators of the Effects of Perceived Job insecurity: A Comparison of Temporary and Permanent Employees. Unpublished Doctoral Dissertation, Queensland University of Technology.
- Cole, R. (1987). The Development and Validation of a Perceived Job Insecurity Measure. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Tennessee.
- Costa, S. ve Neves, P. (2017). Forgiving is Good for Health and Performance: How Forgiveness Helps Individuals Cope with the Psychological Contract Breach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 124–136.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117-140.
- Çalık, İ. ve Demir, O. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşyerlerinde Psikososyal Riskler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1170-1177.
- Çavuş, Ö. ve Kurar, İ. (2015). Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 147-174.
- Çelen, Ö. ve Demir, C. (2010). İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler: TSK Askeri Hastanelerinde Bir Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 111-127.
- Çelik, E. ve Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiğdem, S. (2010). İş Güvencesizliği Algısının Stres Düzeyine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik, SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, E. (2014). İş Güvencesizliği ve Türk Üniversite Sisteminde Araştırma Görevlilerinin Belirsizlikle Mücadele Stratejileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çolak, E. (2015). Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 23-44.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H. ve Kilic, H. (2017). Effect of Job Insecurity on Frontline Employee's Performance: Looking through the lens of Psychological Strains and Leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1724-1744.
- Davy, J., Kinicki, A. ve Scheck, C. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2006). The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2007). Job Insecurity in Temporary Versus Permanent Workers: Associations with Attitudes, Well-Being, and Behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2008). Job Insecurity and Employability among Temporary Workers: A Theoretical Approach Based on the Psychological contract. İçinde *The Individual in the Changing Working Life*, (Eds. K. Naswall, J. Hellgren, M. Sverke). UK: Cambridge University Press.
- De Cuyper, N., De Witte, H. Ve Elst, T. (2010). Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *J Bus Psychol*, 25, 75-85.
- De Cuyper, N., Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. ve Schalk, R. (2008). Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards A Conceptual Model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51.
- De Cuyper, N., Sora, B., Caballer, A. ve Peiro, J. (2009). Organizations' Use of Temporary Employment and a Climate of Job Insecurity among Belgian and Spanish Permanent Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 30(4), 564-591.
- De Jorge, J. ve Suarez, C. (2014). Productivity, Efficiency and its Determinant Factors in Hotels, *The Service Industries Journal*, 34(4), 354-372.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. ve Naswall, K. (2003). "Objective" vs "Subjective" Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Elst, T., Vanbelle, E. ve Niesen, W. (2012). Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Naswall, K., Hellgren, J. (2010). Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56.

- De Witte, H., Pienaar, J. ve De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51, 18–31.
- De Witte, H., Sverke, M., Ruysseveldt, J., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2008). Job Insecurity, Union Support and Intentions to Resign Membership: A Psychological Contract Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), 85-103.
- Dearden, L., Reed, H. ve Reenen, J. (2006). The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68(4), 397-421.
- Dede, E. (2017). İş Güvencesizliği Algısının ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, İ., Ürek, D., Uğurluoğlu, Ö. (2017). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İşte Üretkenliklerine Etkisi. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 291-303.
- Dereli, B. (2012). İş Güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 237-256.
- Dewe, P. ve Cooper, C. (2012). *Well-Being and Work, Towards a Balanced Agenda*. USA: Palgrave Macmillan.
- Diğın, Ö. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Diğın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 133-145.
- Dickinson, A. ve Gillette, K. (1994). A Comparison of the Effects of Two Individual Monetary Incentive Systems on Productivity. *Journal of Organizational Behavior Management*, 14(1), 3-82.
- Dinler, Z. (2013). *İktisada Giriş*. (19.Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Doğan, H. Z. (2004). *Turizmin sosyo-kültürel temelleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Doll, W., Xie, W. ve Torkzadeh, G. (1994). Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461.
- Doogan, K. (2005). Long-Term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & Society*, 14(1), 65–87.
- Drucker, P. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94.
- Drucker, P. (2014). Yeni Üretkenlik Meydan Okuması. İçinde *Klasik Drucker: Harvard Business Review Dergisinde Yayımlanmış Paha Bıçılmaz Bir Koleksiyon*, (Çev. Z. Dicleli). İstanbul: Optimist.
- Dumlupınar, M. (2016). İş Görenlerin İş Güvencesizliği Algısı ile Örgütsel Güven Düzeyleri ve Bağlanma Modelleri Arasındaki İlişkilerin Etkisi: Isparta Özel Öğretim Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). İş Güvencesizliği Algısının Çalışanların Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi: Bir Uygulama. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(3), 20-27.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Eğilmez, M. (2009). İşgücü verimliliği. <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/mahfi-egilmez/isgucu-verimliliği-944224/>, Erişim Tarihi: 05.12.2017.
- Ekdale, B., Tully, M. Harmsen, S. ve Singer, J. (2015). Newswork Within a Culture of Job Insecurity, *Journalism Practice*, 9(3), 383-398.
- Ellonen, N. ve Natti, J. (2015). Job Insecurity and the Unemployment Rate: Microand Macro-Level Predictors of Perceived Job Insecurity among Finnish Employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51–71.
- Elst, T., Baillien, E., De Cuyper, N., De Witte, H. (2010). The Role of Organizational Communication and Participation in Reducing Job Insecurity and its Negative Association With Work-Related Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249–264.
- Elst, T., De Witte, H., De Cuyper, N. (2014a). The Job Insecurity Scale: A Psychometric Evaluation across Five European Countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Naswall, K., De Cuyper, N. (2014b). Threat of Losing Valued Job Features: The Role of Perceived Control in Mediating the Effect of Qualitative Job Insecurity on Job Strain and Psychological Withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
- Emberland, J. ve Rundmo, T. (2010). Implications of Job Insecurity Perceptions and Job Insecurity Responses for Psychological Well-Being, Turnover Intentions and Reported Risk Behavior. *Safety Science*, 48, 452–459.
- Endicott, J. ve Nee, J. (1997). Endicott Work Productivity Scale (EWPS): A New Measure to Assess Treatment Effects. *Psychopharmacology Bulletin*, 33(1), 13-16.
- Erdinçler, G. (2012). Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Olan Çocukların Ebeveynlerinde Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu, Diğer Ruhsal Tanıların Sıklığı ve Bu Tanıların Farklı İşlevsellik Alanlarına Etkileri. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Erez, M. (1992). Interpersonal Communication Systems in Organizations, and their Relationships to Cultural Values, Productivity and Innovation: The Case of Japanese Corporations. *Applied Psychology: An International Review*, 41(1), 43-64.
- Ericsson, K. ve Lehmann, A. (1996). Expert and Exceptional Performance: Evidence of Maximal Adaptation to Task Constraints. *Annual Review of Psychology*, 47, 273-305.
- Evans, J., Kunda, G., Barley, S. (2004). Beach Time, Bridge Time, and Billable Hours: The Temporal Structure of Technical Contracting. *Administrative Science Quarterly*, 49(1), 1-38.
- Fathonah, N. ve Hartijasti, Y. (2014). The Influence of Perceived Organizational Injustice towards Workplace Personal Web Usage and Work Productivity in Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 8(2), 151-166.
- Feather, N. ve Rauter, K. (2004). Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification,

- Job Satisfaction and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81–94.
- Feldman, C., Brondolo, E., Dayan, D. ve Schwartz, J.(2002). Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction, and Productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84–93.
- Feldt, T., Kinnunen, U. ve Mauno, S. (2000). A Mediational Model of Sense of Coherence in The Work Context: A One-Year Follow-Up Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 461-476.
- Ferrie, J. (2001). Is Job Insecurity Harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*. 94, 71-76.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Martikainen, P., Stanfeld, S. ve Smith, G. (2001). Job Insecurity in White-Collar Workers: Toward an Explanation of Associations With Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 26-42.
- Fischmann, G., Sulea, C., Kovacs, P., Iliescu, D., De Witte, H. (2015). Qualitative and Quantitative Job Insecurity: Relations with Nine Types of Performance. *Psihologia Resurselor Umane*, 13, 152-164.
- Flogfeldt, T. (2001). Long-Term Positive Adjustments to Seasonality: Consequences of Summer Tourism in the Jotunheimen Area, Norway. İçinde *Seasonality in Tourism* (Eds. T. Baum ve S. Lundtorp). UK: Pergamon.
- Fox, M. (2005). Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists. *Social Studies of Science* 35(1), 131–150.
- Frone, M. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Gera, S., Gu, W. ve Lee,F. (1999). Information Technology and Labour Productivity Growth: An Empirical Analysis for Canada and the United States. *The Canadian Journal of Economics*, 32(2), 384-407.
- Gilbert, J. ve Tang, T. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., Cooper, C. (2008). A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*, 61, 227–271.
- Goeldner, C. ve Ritchie, J. (2012). *Tourism, Principles, Practices, Philosophies*. Canada: John Wiley & Sons.
- Gomez, V., Fernandez, M. ve Romeu, A. (2007). The Link Between Wages and Productivity in Spain, *International Review of Applied Economics*, 21(2), 247-272.
- Goodman, S. ve Turner, L. (2013). The Design of Teacher Incentive Pay and Educational Outcomes: Evidence from the New York City Bonus Program. *Journal of Labor Economics*, 31(2), 409-420.
- Goslinga, S., Hellgren, J., Chirumbolo, A., De Witte, H., Naswall, K. ve Sverke, M. (2005). The Role of Union Support in Coping with Job Insecurity: A Study among Union Members from Three European Countries. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 72-78.
- Göbel, C. ve Zwick, T. (2012). Age and Productivity: Sector Differences. *De Economist*, 160, 35–57.
- Gönç Şavran, T. (2012). Örneklem Seçimi ve Ölçüm. İçinde *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Grant, A. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel The Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Green, F., Felstead, A. ve Burchell, B. (2000). Job Insecurity and The Difficulty of Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 855-883.
- Greenhalgh, L. (1983). Managing the Job Insecurity Crisis. *Human Resource Management*, 22(4), 431-444.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Gregory-Smith, D., Wells, V., Manika, D. ve Graham, S. (2015). An Environmental Social Marketing Intervention among Employees: Assessing Attitude and Behaviour Change, *Journal of Marketing Management*, 31 (3-4), 336-377.
- Grip, A., Loo, J., Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking Account of Supply and Demand Characteristics. *International Labour Review*, 143, 211-233.
- Guest, D. (2002). Management and the Insecure Workforce: The Search for a New Psychological Contract. İçinde *The Insecure Workforce* (Ed. E. Heery ve J. Salmon). UK: Routledge.
- Gümüş, H. (2016). The Relationship of Job Insecurity with Job-Related Outcomes: Job Engagement, Organizational Commitment & Intention to Resign. Unpublished Master Thesis. İstanbul Bilgi University.
- Günalan, M. (2016). Kıskaçlık, Güvencesizlik ve Algıların Ayrılma Niyeti ve Performans Üzerindeki Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günel, Ö. (2009a). Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günel, Ö. (2009b). Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam ve Örgütsel Bağlılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2), 198-217.
- Gürbüz, A. K. (1999). *Ekonomik Krizlerin Genel Teorisi: Ekonomik Krizlerin Evrensel Özellikleri, Ortak Sebepleri ve Genel Bir Kriz Politikası Anlayışının Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Balıkesir: Alem Basım-Yayın.
- Halkos, G. ve Bousinakis, D. (2010). The Effect of Stress and Satisfaction on Productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 415-431.
- Ham, S., Kim, W. ve Jeong, S. (2005). Effect of Information Technology on Performance in Upscale Hotels. *Hospitality Management*, 24, 281-294.
- Hamilton, J., Maddison, D. ve Tol, R. (2005). Climate Change and International Tourism: A Simulation Study. *Global Environmental Change*, 15, 253-266.
- Hara, H. (2014). The Impact of Firm-Provided Training on Productivity, Wages, and Transition to Regular Employment for Workers in Flexible Arrangements. *Journal of The Japanese and International Economies*, 34, 336-359.

- Hartley, J. (1999). Models of Job Insecurity and Coping Strategies of Organizations. İçinde *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion*. (Eds. J. Ferrie, M. Marmott, J. Griffiths ve E. Ziglio), The World Health Organization Publications.
- Hartmann, R. (1986). Tourism, Seasonality And Social Change, *Leisure Studies*, 5(1), 25-33.
- Hatipoğlu, G. (2016). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güvencesi ile İş Verimliliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Heaney, C. A., Israel, B. Ve House, J. (1994). Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Sm. Sci. Med*, 38(10), 1431-1437.
- Heery, E. ve Salmon, J. (2002). The Insecurity Thesis. İçinde *The Insecure Workforce* (Ed. E. Heery ve J. Salmon). UK: Routledge.
- Hellgren, J. ve Sverke, M. (2003). Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-Being or Vice Versa? Estimation of Cross-Lagged Effects Using Latent Variable Modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215–236.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179–195.
- Hellgren, J., Sverke, M., Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179–195.
- Henrikse, B., Hedegaard, M. ve Secher, N. (1994). The Relation between Psychosocial Job Strain, and Preterm Delivery and Low Birthweightfor Gestational Age. *International Journal of Epidemiology*, 23(4), 764-774.
- Higham, J. ve Hinch, T. (2002). Tourism, Sport and Seasons: The Challenges and Potential of Overcoming Seasonality in the Sport and Tourism Sectors. *Tourism Management*, 23, 175–185.
- Hinch, T. ve Jackson, E. (2000). Leisure Constraints Research: Its Value as a Framework for Understanding Tourism Seasonability, *Current Issues in Tourism*, 3(2), 87-106.
- Hinch, T., Hickey, G. ve Jackson, E. (2001). Seasonal Visitation at Fort Edmonton Park: An Empirical Analysis Using a Leisure Constraints Framework. İçinde *Seasonality in Tourism* (Eds. T. Baum ve S. Lundtorp). UK: Pergamon.
- Holm, S. ve Hovland, J. (1999). Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee. *Journal of Employment Counseling*, 36, 156-166.
- Hong, L. ve Page, S. (2001). Problem Solving by Heterogeneous Agents. *Journal of Economic Theory*, 97, 123-163.
- Hong, L. ve Page, S. (2004). Groups of Diverse Problem Solvers Can Outperform Groups of High-Ability Problem Solvers. *PNAS*, 101(46), 16385–16389.
- Horzum, M., Ayas, T. ve Padır, M. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- Hu, B. ve Cai, L. (2004). Hotel Labor Productivity Assessment. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 16(2-3), 27-38.
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. ve Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity: A Mediator of Cognitive Job Insecurity and Employee Outcomes Relationships. *Int. Studies of Mgt. & Org.*, 40 (1), 20–39.

- Huang, G., Zhao, H., Niu, X., Ashford, S. ve Lee, C. (2013). Reducing Job Insecurity and Increasing Performance Ratings: Does Impression Management Matter? *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852–862.
- Hunter, J., Schmidt, F. ve Judiesch, M. (1990). Individual Differences in Output as a Function of Job Complexity. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 28-42.
- Hunter, L. ve Leahey, E. (2010). Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods. *Social Studies of Science*, 40(3), 433–451.
- Huselid, M. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *The Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Ilmakunnas, P., Maliranta, M. ve Vainomaki, J. (2004). The Roles of Employer and Employee Characteristics for Plant Productivity. *Journal of Productivity Analysis*, 21, 249–276.
- Ito, J. ve Brotheridge, C. (2007). Exploring the Predictors and Consequences of Job Insecurity's Components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), 40-64.
- İlhan, S. ve Yılmaz, M. (2017). Güvencesizliğin Bireysel-Toplumsal Yansımaları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1774-1793.
- İsaoğlu, F. G. (2004). Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jaaskelainen, A. (2010). Productivity Measurement and Management in Large Public Service Organizations. Unpublished Doctoral Dissertation, Tampere University of Technology.
- Jang, S. (2004). Mitigating Tourism Seasonality: A Quantitative Approach. *Annals of Tourism Research*, 31(4), 819–836.
- Janta, H., Brown, L., Lugosi, P. ve Ladkin, A. (2011b). Migrant Relationships and Tourism Employment. *Annals of Tourism Research*, 38(4), 1322–1343.
- Janta, H., Ladkin, A., Brown, L. ve Lugosi, P. (2011a). Employment Experiences of Polish Migrant Workers in the UK Hospitality Sector. *Tourism Management* 32, 1006-1019.
- Janta, H., Lugosi, P., Brown, L. ve Ladkin, A. (2012). Migrant Networks, Language Learning and Tourism Employment. *Tourism Management*, 33, 431-439.
- Johnson, N., Bobko, P., Hartenian, L. (1992). Union Influence on Local Union Leaders' Perceptions of Job Insecurity: An Empirical Test. *British Journal of Industrial Relations*, 30(1), 45-60.
- Johnston, R. ve Jones, P. (2004). Service Productivity: Towards Understanding The Relationship between Operational and Customer Productivity. *International Journal of Productivity and Performance*, 53(3), 201-213.
- Jolliffe, L. ve Farnsworth, R. (2003). Seasonality in Tourism Employment: Human Resource Challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(6), 312-316.
- Jones vd. (2010). Teams, Incentive Pay, and Productive Efficiency: Evidence from a Food-Processing Plant. *ILR Review*, 63(4), 606-626.
- Jones, B. (2005). *Age and Great Invention*. NBER Working Paper No. 11359. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Jones, P. ve Siag, A. (2009). A Re-Examination of the Factors that Influence Productivity in Hotels: A Study of the Housekeeping Function. *Tourism and Hospitality Research*, 9(3), 224–234.

- Joo, S. ve Grable, J. (2000). Improving Employee Productivity: The Role of Financial Counseling and Education. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 2-15.
- Joppe, M. (2012). Migrant Workers: Challenges and Opportunities in Addressing Tourism Labour Shortages. *Tourism Management*, 33, 662-671.
- Jordan, P., Ashkanasy, N., Hartel, C. (2002). Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *The Academy of Management Review*, 27(3), 361-372.
- Jorge, J. ve Suarez, C. (2014). Productivity, Efficiency and its Determinant Factors in Hotels, *The Service Industries Journal*, 34(4), 354-372.
- Joseph, S. (2017). How Japan's Hospitality Robots Could Improve Customer Service. <https://www.businessdestinations.com/relax/hotels/japans-hospitality-robots/>, Erişim Tarihi: 01.12.2017.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. ve Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376-407.
- Karabekir, M. ve Akçay, A. (2016). Liderlik Davranışlarının Bilgi İşçilerinin İş Üretkenlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(1), 47-56.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karkoulian, S., Mukaddam, W., McCarthy, R. ve Messara, L. (2013). Job Insecurity: A Whirlpool of Chronic Powerlessness. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 6(1), 55-70.
- Kaufman, R. (1992). The Effects of Improshare on Productivity. *ILR Review*, 45(2), 311-322.
- Keim, A., Landis, R., Pierce, C. ve Earnest, D. (2014). Why Do Employees Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290.
- Keser, A. (2014). *İş Stresi Kaynakları, Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Keser, A. ve Dursun, S. (2017). Analyzing the Effects of Perceived Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Leave. *PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal*, 13(1), 1-14.
- Kılıç, B. (2004). Otel İşletmelerinde Üretim Süreçlerinin Geliştirilmesinin Verimliliğe Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıçaslan, Y. ve Taymaz, E. (2006). Sınai Yapı, Yapısal Değişim ve Üretkenlik. *İktisat, İşletme ve Finans*, 247, 5-23.
- Kilic, H. ve Okumus, F. (2005). Factors Influencing Productivity in Small Island Hotels: Evidence from Northern Cyprus. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(4), 315-331.
- Kim, T. ve Knesebeck, O. (2016). Perceived Job Insecurity, Unemployment and Depressive Symptoms: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Observational Studies. *Int Arch Occup Environ Health*, 89, 561-573.

- King, J. (2000). White-Collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract: Implications for Human Resource Management. *Human Resource Management*, 39(1), 79–92.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U. ve Natti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and Consequences, *European Work and Organizational Psychologist*, 4(3), 297-321.
- Kinnunen, U., Makikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., De Witte, H. (2014). Development of Perceived Job Insecurity across Two Years: Associations with Antecedents and Employee Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243–258.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., Happonen, M. (1999). Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study among Finnish Employees, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Kinnunen, U., Feldt, T. ve Natti, J. (2003). Job Insecurity and Self-Esteem: Evidence from Cross-Lagged Relations in a 1-Year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 617–632.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., Happonen, M. (2000). Organizational Antecedents and Outcomes of Job Insecurity: A Longitudinal Study in Three Organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 443-459.
- Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- Klandermans, B., Hesselink, J. ve Vuuren, T. (2010). Employment Status and Job Insecurity: On the Subjective Appraisal of an Objective Status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577.
- Kline, R. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. NY: The Guilford Press.
- Koenig-Lewis, N. ve Bischoff, E. (2005). Seasonality Research: The State of the Art. *International Journal of Tourism Research*, 7, 201–219.
- Kolomiets, A. (2010). Seasonality in Tourism Employment Case: Grecotel Kos Imperial, Kos, Greece. Unpublished Bachelor's Thesis. Saimaa University of Applied Sciences.
- Kossek, E. (2006). Work and Family in America: Growing Tensions between Employment Policy and a Transformed Workforce. *Çinde America at Work*, (Eds, Lawler, E. ve O'toole, J.). USA: Palgrave.
- Kossek, E. ve Ozeki, C. (1999). Bridging the Work-Family Policy and Productivity Gap: A Literature Review, *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.
- Kozak, M. (2015). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kozak, N. (1991). Mevsimlik Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Sorunları ve GÜdüleme Kuramları Çerçevesinde Bir Değerlendirme: Bodrum ve Yöresinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- König, C., Debus, M., Hausier, S., Lendenmann, N. ve Kleinmann, M. (2010). Examining Occupational Self-Efficacy, Work Locus of Control and Communication as Moderators of the Job Insecurity–Job Performance Relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231–247.

- Krakover, S. (2000). Partitioning Seasonal Employment in the Hospitality Industry. *Tourism Management*, 21, 461-471.
- Kumar, S., Webber, D. ve Perry, G. (2012). Real Wages, Inflation and Labour Productivity in Australia, *Applied Economics*, 44(23), 2945-2954.
- Kuşluyan, S. ve Kuşluyan, Z. (1998). Turizmde Mevsimsellik: Nedenleri, Sonuçları ve Yönetimi, *Pazarlama Dünyası*, 12 (69), 18-29.
- Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Kutlu, D. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri. İçinde *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (Ed. Ö. Göztepe). Ankara: NotaBene Yayınevi.
- Küçükoğlu, M. (2015). *İş Tatmini ile Çalışan Verimliliği İlişkisinde Örgütsel Güven ve Etik Değerlerin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. 5. Ulusal Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Kyvik, S. ve Teigen, M. (1996). Child Care, Research Collaboration, and Gender Differences in Scientific Productivity. *Science, Technology, & Human Values*, 21(1), 54-71.
- Lai, P.C. (2009). Seasonality. In *Encyclopedia of Business in Today's World*. (Ed, C. Wankel). London: Sage Publications Inc.Cuccia ve Rizzo, 2011
- Lam, C., Liang, J., Ashford, S. ve Lee, C. (2015). Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 499–510.
- Larson, J., Wilson, S. ve Beley, R. (1994). The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *Family Relations*, 43, 138-143.
- Lastad, L., Elst, T. ve De Witte, H. (2016). On the Reciprocal Relationship between Individual Job Insecurity and Job Insecurity Climate. *Career Development International*, 21(3), 246-261.
- Laszlo, K., Pikhart, H., Kopp, M., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G. ve Marmot, M. (2010). Job Insecurity and Health: A Study of 16 European Countries. *Social Science & Medicine*, 70, 867–874.
- Lavy, V. (2009). Performance Pay and Teachers' Effort, Productivity, and Grading Ethics. *The American Economic Review*, 99(5), 1979-2011.
- Lazear, E. (2000). Performance Pay and Productivity. *The American Economic Review*, 90(5), 1346-1361.
- Lee, C. ve Moreo, P. (2007). What Do Seasonal Lodging Operators Need to Know About Seasonal Workers? *Hospitality Management*, 26, 148–160.
- Lee, C., Bobko, P. ve Chen, Z. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 512–540.
- Lee, C., Bobko, P., Ashford, S., Chen, Z. ve Ren, X. (2008). Cross-Cultural Development of an Abridged Job Insecurity Measure. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 373-390.
- Lee, C., Huang, G. ve Ashford, S. (2018). Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.

- Lee, C., Seers, S., Galloway, G., O'Mahoney, B. ve McMurray, A. (2008). *Seasonality in the Tourism Industry: Impacts and Strategies*. Australia: CRC for Sustainable Tourism Pty Ltd.
- Lee, S., Colditz, G., Berkman, L. ve Kowachi, I. (2004). Prospective Study of Job Insecurity and Coronary Heart Disease in US Women. *Annals of Epidemiology*, 14, 24-30.
- Lee-Ross, D. ve Ingold, T. (1994). Increasing Productivity in Small Hotels: Are Academic Proposals Realistic? *Hospitality Management*, 13(3), 201-207.
- Levine, D. (1992). Can Wage Increases Pay For Themselves? Tests with a Productive Function. *The Economic Journal*, 102(414), 1102-1115.
- Lewchuk, W. ve Dassinger, J. (2016). Precarious Employment and Precarious Resistance: "We Are People Still". *Studies in Political Economy*, 97(2), 143-158.
- Lewchuk, W., Lafèche, M., Procyk, S. vd. (2015). *The Precarity Penalty*. Canada: Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO) Publication.
- Lewchuk, W., Wolff, A., King, A. ve Polanyi, M. (2003). From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment. *Just Labour*, 3, 23-35.
- Lewchuk, W., Wolff, A., King, A. ve Polanyi, M. (2006). The Hidden Cost of Precarious Employment: Health and the Employment Relationship. İçinde *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* (Ed. L. F. Vosko). Québec: McGill-Queen's University Press.
- Lillis, B. (2014). Service Productivity in the Hotel Business. İçinde *Driving Service Productivity* (Eds. J. Bessant, C. Lehmann, K. Möslin). UK: Springer.
- Lim, V. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Non-Work Based Social Support. *Human Relations*, 49(2), 171-194.
- Lim, V. ve Loo, G. (2003). Effects of Parental Job Insecurity and Parenting Behaviors on Youths Self-Efficacy and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 86-98.
- Linz, S. ve Semykina, A. (2008). How Do Workers Fare During Transition? Perceptions of Job Insecurity among Russian Workers, 1995-2004. *Labour Economics*, 15, 442-458.
- Lise, W. ve Tol, R. (2002). Impact of Climate on Tourist Demand. *Climatic Change* 55, 429-449.
- Lissoni, F., Mairesse, J., Montobbio, F. ve Pezzoni, M. (2011). Scientific Productivity and Academic Promotion: A Study on French and Italian Physicists. *Industrial and Corporate Change*, 20(1), 253-294.
- Liu, A. ve Liu, H. (2008). Tourism Employment Issues in Malaysia, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 163-179.
- Liu, Q. ve Lu, R. (2016). On-the-job Training and Productivity: Firm-Level Evidence from a Large Developing Country. *China Economic Review*, 40, 254-264.
- Lofland, J., Pizzi, L. ve Frick, K. (2004). A Review of Health-Related Workplace Productivity Loss Instruments. *Pharmacoeconomics*, 22 (3): 165-184.
- Lohmann, M. ve Kaim, E. (1999). Weather and Holiday Destination Preferences Image, Attitude and Experience. *The Tourist Review*, 54(2), 54-64.
- Lord, A. ve Hartley, J. (1998). Organizational Commitment and Job Insecurity in a Changing Public Service Organization, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(3), 341-354.

- Low, D., Gramlich, M., Engram, B. (2007). Self-Paced Exercise Program for Office Workers Impact on Productivity and Health Outcomes. *AAOHN Journal*, 55(3), 99-105.
- Lundberg, C., Gudmundson, A. ve Andersson, T. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of Work Motivation Tested Empirically on Seasonal Workers in Hospitality and Tourism. *Tourism Management* 30, 890–899.
- Lynch, W. ve Riedel, J. (2001). *Measuring Employee Productivity: A guide to self-assessment tools*. USA: William Mercer and The Institute for Health & Productivity Management Publication.
- Mader, I. ve Niessen, C. (2017). Nonlinear Associations between Job Insecurity and Adaptive Performance: The Mediating Role of Negative Affect and Negative Work Reflection. *Human Performance*, 30(5), 231-253.
- Mahlberg, B., Freund, I. ve Prskawetz, A. (2013). Ageing, Productivity and Wages in Austria: Sector Level Evidence. *Empirica*, 40, 561–584.
- Man, F. (2014). Üretim Teknolojilerinin Bilgisayarlaştırılması ve Sonuçları. İçinde *Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatı* (Ed. V. C. Özgüler). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Manav, A. E. (2009). İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mason, G., Prais, S. ve Ark, B. (1992). Vocational Education and Productivity in the Netherlands and Britain. *National Institute Review*, May, 45-63.
- Mathers, R. ve Williamson, C. (2011). Cultural Context: Explaining the Productivity of Capitalism. *KYKLOS*, 64(2), 231–252.
- Matias, A., Nijkamp, P. ve Sarmento, M. (2009). *Advances in Tourism Economics*. Germany: Physica-Verlag.
- Mauno, S., Leskinen, E. ve Kinunen, U. (2001). Multi-Wave, Multi-Variable Models of Job Insecurity: Applying Different Scales in Studying the Stability of Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 919-937.
- Mbaiwa, J. (2005). The Socio-Cultural Impacts of Tourism Development in the Okavango Delta, Botswana, *Journal of Tourism and Cultural Change*, 2(3), 163-185.
- McLaughlin, C. ve Coffey, S. (1990). Measuring Productivity in Services. *International Journal of Service Industry Management*, 1(1), 46-64.
- Meltzer, H., Bebbington, P., Jenkins, R., McManus, S., Stansfeld, S. (2010). Job Insecurity, Socio-Economic Circumstances and Depression. *Psychological Medicine*, 40, 1401–1407.
- Met, Ö. ve Erdem, B. (2006). Konaklama İşletmelerinde Verimliliğin Ölçülmesi ve Verimliliği Etkileyen Etkenlerin Analizi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 53-73.
- Min, J., Park, S., Hwang, S. ve Min, K. (2016). Disparities in Precarious Workers' Health Care Access in South Korea. *American Journal of Industrial Medicine*, 59, 1136–1144.
- Min, W. ve Tsang, M. (1990). Vocational Education and Productivity: A Case Study of the Beijing General Auto Industry Company. *Economics of Education Review*, 9(4), 351-364.
- Mohr, G. (2000). The Changing Significance of Different Stressors after the Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation with Special

- Emphasis on Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- Molodynski, A., Linden, M., Juckel, G., Yeeles, K., Anderson, C., Montes, M. ve Burns, T. (2013). The Reliability, Validity, And Applicability Of An English Language Version of the Mini-ICF-APP. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 48:1347–1354.
- Morales, A.F. ve Toledano, M.C. (2008). Seasonal Concentration of the Hotel Demand in Costa Del Sol: A Decomposition By Nationalities. *Tourism Management*, 29, 940–949.
- Motley, G. (2003). The Effects of Job Insecurity and Trust on Employee Acceptance of Innovative Human Resource Practices. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh.
- Mourdoukoutas, P. (1988). Seasonal Employment, Seasonal Unemployment and Unemployment Compensation: The Case of the Tourist Industry of the Greek Islands. *The American Journal of Economics and Sociology*, 47(3), 315-329.
- Mudholkar, G. ve Chaubey, Y. (1976). On the Distribution of Fisher's Transformation of the Correlation Coefficient. *Communication in Statistics- Simulation and Computation*, 5(4):163-172.
- Müftüoğlu, T. (1989). *İşletme İktisadi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Narayan, P. ve Smyth, R. (2011). The Effect of Inflation and Real Wages on Productivity: New Evidence from a Panel of G7 Countries. *Applied Economics*, 41(10), 1285-1291.
- Nam, T. (2019). Technology Usage, Expected Job Sustainability, and Perceived Job Insecurity. *Technological Forecasting & Social Change*, 138, 155–165.
- Nart, S. (2015). Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler ve Tükenmişliğin Yaratıcılık Üzerine Etkisi: Televizyon Programları Yapımcılığı Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Narter, S. (2012). Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Naswall, K. ve De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 189-215.
- Naswall, K., De Witte, H., Chirumbolo, A., Goslinga, S., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2002). Who Feels Job Insecurity? What Characterizes Insecure Workers in Europe? İçinde *European Unions in the Wake of Flexible Production*. (Eds. Sverke, M, Naswall, K, Hellgren, J, Chirumbolo, A, De Witte, H, Goslinga, S.). The National Institute for Working Life Report, Report No: 6.
- Naswall, K., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2008). The Individual in the Changing Working Life: Introduction. İçinde *The Individual in the Changing Working Life*. (Eds. Naswall, K., Hellgren, J. ve Sverke, M.). UK: Cambridge University Press.
- Naswall, K., Sverke, M. ve Hellgren, J. (2005). The Moderating Role Of Personality Characteristics on the Relationship between Job Insecurity and Strain, *Work & Stress*, 19(1), 37-49.
- Neal, A. ve Hesketh, B. (2001). Productivity in Organizations. İçinde *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Eds. N.Anderson, D.Ones, H.Sinangil, C.Viswesvaran). UK: SAGE Publications Ltd.
- Nichols, T. ve Suğur, N. (2012). *Global İşletme Yerel Emek: Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Nolan, J., Wichert, I. ve Burchell, B. (2002). Job Insecurity, Psychological Well-Being and Family Life. İçinde *The Insecure Workforce* (Ed. E. Heery ve J. Salmon). UK: Routledge.
- O'Neill, P. B. (2011). Testing a Causal Model of Job Insecurity and Job Satisfaction: Do Dispositions Matter? Unpublished Doctoral Dissertation, Curtin University.
- O'quin, K. ve Letempio, S. (1998). Job Satisfaction and Intentions to Turnover in Human Services Agencies Perceived as Stable or Nonstable. *Perceptual and Motor Skills*, 86, 339-344.
- Oğuz, Ş. (2012). Sınıf Mücadelesinde Özne Sorunu, Proleterya mı, Prekarya mı? İçinde *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (Ed. Ö. Göztepe). Ankara: NotaBene Yayınevi.
- Okoro, E. ve Washington, M. (2012). Workforce Diversity and Organizational Communication: Analysis of Human Capital Performance and Productivity. *Journal of Diversity Management*, 7(1), 57-62.
- Okur, Z. (2014). Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 305-316.
- Orpen, C. (1993). Job Dependence as a Moderator of Effects of Job Threat on Employees' Job Insecurity and Performance. *Psychological Reports*, 72, 449-450.
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963-974.
- Otluoğlu, K. (2014). Algılanan İş Güvencesizliğinin Örgütler Arası Hareketlilik Tercihine Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Biçimlendirici Değişken Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41, 2014, 25-41.
- Otto, K., Mohr, G., Kottwitz, M. ve Korek, S. (2016). The Joint Impact of Microeconomic Parameters and Job Insecurity Perceptions on Commitment towards One's Job, Occupation and Career: A Multilevel Approach. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 43-71.
- Öcel, H. (2009). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşılığı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öz, G. İ. (2008). Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlik ve İş Performansı ile İlişkisi. İçinde *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, (Ed. T. Solmuş). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özcan, E., Özden, S. ve Çoban, A. (2017). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Güvencesiz Çalışma Biçimine İlişkin Deneyimlerinin Değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 376-395.
- Özdamar, K. (2018). *Eğitim, Sağlık ve Sosyal Bilimler için SPSS Uygulamalı Temel İstatistik*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özerol, N. (2017). Yöneticilerin Etkili Liderlik Davranışlarının Çalışanların Üretkenliği İle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özsever, A. (2012). Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele. İçinde *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (Ed. Ö. Göztepe). Ankara: NotaBene Yayınevi.
- Özüğurlu, S. B. (2012). Düzenleyici Devlet Modelinde İstihdam Rejimi: Güvencesizlik. İçinde *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (Ed. Ö. Göztepe). Ankara: NotaBene Yayınevi.

- Pallant, J. (2015). SPSS ile Adım Adım Veri Analizi. (Çev. S. Balcı ve B. Ahi). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pandey, A., Khan, M., Moeed, K. ve Verma, R. (2013). Application of Ergonomics to the Safety, Health Quality and Productivity in Industry. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 3(1), 1882-1886.
- Park, K., Wilson, M. ve Lee, M. (2004). Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *Am J Health Behav*, 28(5), 444-455.
- Park, S., Yaduma, N., Lockwood, A. ve Williams, A. (2016). Demand Fluctuations, Labour Flexibility and Productivity. *Annals of Tourism Research*, 59, 93–112.
- Parker, S., Griffin, M., Sprigg, C. ve Wall, T. (2002). Effect of Temporary Contracts on Perceived Work Characteristics and Job Strain: A Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 55, 689-719.
- Parrotta, P., Pozzoli, D. ve Pytlikova, M. (2014). Labor Diversity and Firm Productivity. *European Economic Review*, 66, 144–179.
- Patterson, M. (2012). Self-Perceived Gender Typicality, Gender-Typed Attributes, and Gender Stereotype Endorsement in Elementary-School-Aged Children. *Sex Roles*, 67, 422–434.
- Pekuri, A., Haapasalo, H. ve Herrala, M. (2011). Productivity and Performance Management – Managerial Practices in the Construction Industry. *International Journal of Performance Measurement*, 1, 39-58.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Moreau, M., Mak, R., Kornitzer, M. Ve De Backer, G. (2003). Perceptions of Job Insecurity and the Impact of World Market Competition as Health Risks: Results from Belstress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 411–425.
- Pelit, E. (2008). İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pelit, E., Gülen, M. ve Demirdağ, Ş. (2016). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetim İşlevi Olarak Koruma ve Geliştirme Kapsamındaki Uygulamalar ve Sorunlar: Afyonkarahisar Örneği. 3rd International Congress on Social Sciences Proceedings Book, pp. 54-63.
- Pfeffer, J. (1995). *Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan*. (Çev. S. Gül). İstanbul: Sabah Kitapçılık.
- Pfeffer, J. (2007). Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained. *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 115–134.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J. ve Sverke, M. (2013). The Cognitive/Affective Distinction of Job Insecurity: Validation and Differential Relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.
- Polat, E. ve Gürbüz, A. K. (2016). Konaklama İşletmelerinin Fiyatlandırma Davranışlarında Maliyet Yapısı ve Mevsimselliğin Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(15): 176-195.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Probst, T. (1998). Antecedents and Consequences of Job Security: An Integrated Model. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign.

- Probst, T. (2002). The Impact of Job Insecurity on Employee Work Attitudes, Job Adaptation, and Organizational Withdrawal Behaviors. İçinde *The Psychology of Work Theoretically Based Empirical Research*, (Eds, Brett, J. ve Drasgow, F.). UK: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Probst, T. (2003a). Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 451–467.
- Probst, T. (2003b). Exploring Employee Outcomes of Organizational Restructuring: A Solomon Four-Group Study. *Group & Organization Management*, 28(3), 416-439.
- Probst, T. (2004). Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 3–10.
- Probst, T. (2008). Job Insecurity. İçinde *Organizational Behavior Volume 1*, (Eds., Barling, J. ve Cooper, C.) UK: Sage Publishing.
- Probst, T. ve Brubaker, T. (2001). The Effects of Job Insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139-159.
- Probst, T. ve Jiang, L. (2017). European Flexicurity Policies: Multilevel Effects on Employee Psychosocial Reactions to Job Insecurity. *Safety Science*, 100, 83-90.
- Probst, T. ve Lawler, J. (2006). Cultural Values as Moderators of Employee Reactions to Job Insecurity: The Role of Individualism and Collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (2), 234–254.
- Probst, T., Stewart, S., Gruys, M. ve Tierney, B. (2007). Productivity, Counterproductivity and Creativity: The Ups and Downs of Job Insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 479–497.
- Prokopenko, J. (1992). *Productivity Management, A practical handbook*. Geneva: International Labour Organization Publications.
- Prokopenko, J. ve North, K. (2011). Verimlilik ve Kalite Yönetimi: Modüler Program Cilt 1. (Çev. Verimlilik Genel Müdürlüğü). Geneva: ILO Yayınları.
- Proudfoot, J., Corr, P., Guest, D. ve Dunn, G. (2009). Cognitive-Behavioural Training to Change Attributional Style Improves Employee Well-Being, Job Satisfaction, Productivity, and Turnover. *Personality and Individual Differences*, 46, 147–153.
- Purkıs, S. (2008). Turizmle Kalkınmada Enformel Emek Kullanımı: Marmaris Örneği. *Ekonomik Yaklaşım*, 19(69), 107-126.
- Quinlan, M. (1999). The Implications of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety. *Economic and Industrial Democracy*, 20, 427-460.
- Quinlan, M. ve Bohle, P. (2009). Overstretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the Occupational Health and Safety Effects of Downsizing and Job Insecurity. *International Journal of Health Services*, 39(1), 1–44.
- Reisel, W., Chia, S., Maloles, C., Slocum, J. (2007). The Effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organizational Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Volume 14 Number 2, 106-116.
- Reisel, W., Probst, T., Chia, S., Molales, C. ve König, C. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant

- Behavior, and Negative Emotions of Employees, *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74-91.
- Richter, A., Naswall, K. ve Sverke, M. (2010). Job Insecurity and its Relation to Work-Family Conflict: Mediation with a Longitudinal Data Set. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 265-280.
- Riley, M. (1999). Re-Defining the Debate on Hospitality Productivity. *Tourism and Hospitality Research*, 1(2), 182-186.
- Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. ve Ruvivo, A. (1999). A Gender-Based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217.
- Roskies, E. ve Louis-Guerin, C. (1990). Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359.
- Rothmann, S. ve Coetzer, E. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74.
- Ruvio, A. ve Rosenblatt, Z. (1999). Job Insecurity among Israeli Schoolteachers: Sectoral Profiles and Organizational Implications, *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139-168.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış*. (5. Baskı). Bursa: Aktüel Yayınları.
- Sağlam, A. (2014). İş Güvencesizliği Algısı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sağlık, E., Morçin, İ. ve Morçin, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kırsal Rekreatif Faaliyetlere Katılımını Etkileyen Kısıtlayıcılar: Çıldır Meslek Yüksekokulu Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4 (4), 86-92.
- Savul, G. (2008). Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savul, G. (2012). Standart Dışının Standartlaşması. İçinde *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak* (Ed. Ö. Göztepe). Ankara: NotaBene Yayınevi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schömann, K., Rogowski, R. ve Kruppe, T. (2003). *Labour Market Efficiency in the European Union: Employment Protection and Fixed-Term Contracts*. UK: Routledge.
- Schreurs, B., Emmerik, H., Günter, H. ve Germeys, F. (2012). A Weekly Diary Study on the Buffering Role of Social Support in the Relationship between Job Insecurity and Employee Performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-280.
- Seçer, B. (2007). Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğinin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seçer, B. (2008). Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları. İçinde *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, (Ed. T. Solmuş). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

- Seçer, İ. (2017). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. (Fourth Edition). NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Selek Öz, C. ve Bulut, E. (2013). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 94-111.
- Selenko, E., Makikangas, A., Mauno, S. ve Kinunen, U. (2013). How Does Job Insecurity Relate to Self-Reported Job Performance? Analysing Curvilinear Associations in a Longitudinal Sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 522–542.
- Selenko, E., Makikangas, A., Stride, C. (2017). Does Job Insecurity Threaten Who You Are? Introducing a Social Identity Perspective to Explain Well-Being and Performance Consequences of Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 856–875.
- Sender, A., Arnold, A., Staffelbach, B. (2017). Job Security as a Threatened Resource: Reactions to Job Insecurity in Culturally Distinct Regions. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2403-2429.
- Sennett, R. (2015). *Yeni Kapitalizm Kültürü*. (Çev. A. Onacak). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2017). *Karakter Aşınması*. (Çev. B. Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Seyidoğlu, H. (2003). *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Sharpley, R. ve Telfer, D. (2008). *Tourism and Development in the Developing World*. UK: Routledge.
- Shaw, G. ve Williams, A. (2004). *Tourism and Tourism Spaces*. London: Sage Publications Inc.
- Shoss, M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Sibson, E.B. (1991). *İşletmelerde İşgücü Verimliliğinin Artırılması*. (Çev. S.Artan ve İ.Artan). Bilim Teknik Yayınevi.
- Sigala, M. (2003). The Information and Communication Technologies Productivity Impact on the UK Hotel Sector. *International Journal of Operations & Production Management*, 23(10), 1224-1245.
- Sigala, M. (2004). Using Data Envelopment Analysis for Measuring and Benchmarking Productivity in the Hotel Sector, *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 16(2-3), 39-60.
- Sigala, M., Jones, P., Lockwood, A. ve Airey, D. (2005). Productivity in Hotels: A Stepwise Data Envelopment Analysis Of Hotels' Rooms Division Processes, *The Service Industries Journal*, 25(1), 61-81.
- Singh, H. (2010). Workers' Participation and Productivity. *Productivity*, 51(2), 101-107.
- Slack, K. (2004). Examining Job Insecurity and Well-Being in The Context of the Role of Employment. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Houston.
- Smith, D. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*; 41(2), 160-175.
- Smith, M. ve Bayeh, A. (2003). Do Ergonomics Improvements Increase Computer Workers' Productivity?: An Intervention Study in a Call Centre. *Ergonomics*, 46(1-3), 3-18.

- Smithson, J. ve Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680-702.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi - I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. (2010). The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence. *International Labour Review*, 149(1), 59-72.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. ve De Witte, H. (2009). Job Insecurity Climate's Influence on Employees' Job Attitudes: Evidence from Two European Countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147.
- Sotudeh, H., Dehdarirad, T. ve Freer, J. (2018). Gender Differences in Scientific Productivity and Visibility in Core Neurosurgery Journals: Citations and Social Media Metrics. *Research Evaluation*, 27(3), 262-269.
- Spector, P. ve Fox, S. (2005). Concluding Thoughts: Where Do We Go From Here? İçinde *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, (Ed. S. Fox ve P. Spector). ABD: American Psychological Association Publications.
- Stack, S. (2004). Gender, Children and Research Productivity? *Research in Higher Education*, 45(8), 891-920.
- Standing, G. (2017). *Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf*. (Çev. E. Bulut) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Staufenbiel, T. ve König, C. (2010). A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101-117.
- Stephens, M. (2004). Job Loss Expectations, Realizations, and Household Consumption Behavior. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 253-269.
- Stewart, W. ve Barling, J. (1996). Fathers' Work Experiences Effect Children's Behaviors via Job-Related Affect and Parenting Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 221-232.
- Storseth, F. (2006). Changes at Work and Employee Reactions: Organizational Elements, Job Insecurity, and Short-Term Stress as Predictors for Employee Health and Safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 541-550.
- Suiçmez, H. (2015). Verimlilik Ekonomisi: Durum ve Gelecek. http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1430384171-7.Dr.Halit_Suicmez_in_Sunumu.pdf Erişim Tarihi: 02.03.2018.
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2001). Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ? *British Journal of Industrial Relations*, 39(2), 167-182.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2006). *Job Insecurity: A Literature Review*. National Institute for Working Life Report, Report No 1: 2006.

- Sverke, M., Hellgren, J., Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Sweetman, A. (2002). Working Smarter: Education and Productivity. İçinde *The Review of Economic Performance and Social Progress 2002: Towards a Social Understanding of Productivity* (Eds. K. G. Banting, A. Sharpe ve F. St-Hilaire). Canada: The Institute for Research on Public Policy Publications.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11, 513-521.
- Şahin, N., Basım, N., Çetin, F. (2009). Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(2):153-163.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlik*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Şenol, F. (2010). Motivasyon Araçlarının Algılanmasında İşgüvencesinin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş - Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz.
- Şimşek, Ş. (2003). *İşletme Bilimlerine Giriş*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2008). *Genel İşletme*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2007). *Using Multivariate Statistics*. USA: Pearson.
- Tang, C. (2012). The Non-Monotonic Effect of Real Wages on Labour Productivity: New Evidence from the Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Social Economics*, 39 (6), 391-399.
- Tang, C. (2014). The Effect of Real Wages and Inflation on Labour Productivity in Malaysia, *International Review of Applied Economics*, 28(3), 311-322.
- Tang, K., Beaton, D., Lacaille, D., Gignac, M., Bombardier, et. al. (2013). Sensibility of Five At-Work Productivity Measures Was Endorsed by Patients with Osteoarthritis or Rheumatoid Arthritis. *Journal of Clinical Epidemiology*, 66, 546-556.
- Tangen, S. (2002). *Understanding the Concept of Productivity*. Proceedings of the 7th Asia Pacific Industrial Engineering and Management Systems Conference.
- Tangen, S. (2004). Performance Measurement: From Philosophy to Practice. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 53(8), 726-737.
- Tangen, S. (2005). Demystifying Productivity and Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34-46.
- Taymaz, E. ve Suiçmez, H. (2005). Türkiye' de Verimlilik, Büyüme ve Kriz. Turkish Economic Association Discussion Paper, No. 2005/4.
- Taymaz, E., Voyvoda, E. ve Yılmaz, K. (2008). Türkiye İmalat Sanayiinde Yapısal Dönüşüm, Üretkenlik ve Teknolojik Değişme Dinamikleri. TÜBİTAK Projesi, No: 106K050.
- Thierry, H. (2002). Enhancing Performance through Pay and Reward Systems. İçinde *Psychological Management of Individual Performance* (Ed. S. Sonnentag). UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Thulemark, M., Lundmark, M. ve Cessel, S. (2014). Tourism Employment and Creative In-migrants, *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14(4), 403-421.

- Tivendell, J. ve Bourbonnais, C. (2000). Job Insecurity in a Sample of Canadian Civil Servants as a Function of Personality and Perceived Job Characteristics. *Psychological Reports*, 87, 55-60.
- Toure, A. (2014). Diffusion of Social Network Technology and Overuse among Health Industry Knowledge Workers. Unpublished Doctoral Dissertation, Walden University.
- Tölke, A. ve Diewald, M. (2003). Insecurities in Employment and Occupational Careers and Their Impact on the Transition to Fatherhood in Western Germany. *Demographic Research*, 9(3), 41-68.
- Trax, M., Brunow, S. ve Suedekum, J. (2015). Cultural Diversity and Plant-Level Productivity. *Regional Science and Urban Economics*, 53, 85–96.
- Tubre, T. ve Collins, J. (2000). Jackson and Schuler (1985) Revisited: A Meta-Analysis of the Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance. *Journal of Management*, 26(1), 155–169.
- Ugboro, I. (2003). Influence of Managerial Trust on Survivors' Perceptions of Job Insecurity and Organizational Commitment in a Post Restructuring and Downsizing Environment. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(3), 231-265.
- Uğur, A. (1991). Türkiye’de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Önemi. *I. Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı*. ss. 673-677.
- Uğuz, Ş., İnanç, B., Yerlikaya, E., Aydın, H. (2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EİÜÖ) Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(3): 209-214.
- Ulama, Ş. (2008). Konaklama İşletmelerinde Mevsimselliğe Yönelik Pazarlama Stratejileri ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Usta, Ö. (2009). *Turizm: Genel ve Yapısal Yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uysal, Ş. (2012). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Isparta İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uysal, Ş., Keklik, B., Erdem, R. ve Çelik, R. (2012). Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 25-57.
- Vasquez, M., Kalin, W., Otto, K., Sadlowski, J. ve Kottwitz, M. (2018). Do Co-Worker Conflicts Enhance Daily Worries about Job Insecurity: A Diary Study. *Applied Psychology: An International Review*, 68 (1), 26–52.
- Veal, A.J. (2006). *Research Methods for Leisure and Tourism: A Practical Guide*. US: Pearson.
- Voon, J. ve Ma, Y. (2014). Global Financial Crisis and Perceptions of Job Insecurity: The China Case. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 53, 138–148.
- Voordt, J. (2004). Productivity and Employee Satisfaction in Flexible Workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 6(2), 133-148.
- Vuori, J. ve Silvonen, J. (2005). The Benefits of a Preventive Job Search Program on Re-Employment and Mental Health at 2-year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 43–52.

- Vuori, J., Price, R., Mutanen, P. ve Heimonen, I. (2005). Effective Group Training Techniques in Job-Search Training. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (3), 261–275.
- Wakefield, J. (2015). Robotlar yüzünden önce kimler işsiz kalacak? http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/09/150917_calisan_robotlar, Erişim Tarihi: 01.12.2017.
- Wang, H., Lu, C. ve Siu, O. (2015). Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258.
- Welsh, I. (1995). Job Insecurity - A Chronic Psychological Threat!: Antecedents and Consequences. Unpublished Doctoral Dissertation. Seton Ball University.
- Wong, P. P. (2004). Environmental Impacts of Tourism. İçinde *A Companion to Tourism* (Eds. A. A. Lew, M. Hall ve A. Williams). UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Wong, Y., Wong, C., Ngo, H. ve Liu, H. (2005). Different Responses to Job Insecurity of Chinese Workers in Joint Ventures and State-Owned Enterprises. *Human Relations*, 58(11): 1391–1418.
- Wright, P., Berrell, M. ve Gloet, M. (2008). Cultural Values, Workplace Behavior and Productivity in China: A Conceptual Framework for Practising Managers. *Management Decision*, 46(5), 797-812.
- Wyk, M. ve Pienaar, J. (2008). Towards a Research Agenda for Job Insecurity in South Africa. *Southern African Business Review*, 12(2), 49-86.
- Yalım, F. (2010). Çokuluslu İşletmelerde Kültürlerarası Yönetim ve Örgütsel Verimlilik İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yan, M. ve Wall, G. (2003). Disaggregating Visitor Flows: The Example of China. *Tourism Analysis*, 7, 191–205.
- Yanar, B., Budworth, M. ve Latham, G. (2008). The Effect of Verbal Self-Guidance Training for Overcoming Employment Barriers: A Study of Turkish Women. *Applied Psychology: An International Review*, 58 (4), 586–601.
- Yanardağ, Ö. ve Avcı, M. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 39-62.
- Yayman, H. (2000). 1980 sonrası Türkiye’de özelleştirme uygulamalarının gelişimi ve kamu yönetimi üzerine etkileri. *GÜ İİBF Dergisi*, 3, 135-156.
- Yıldırım, B. ve Yirik, Ş. (2014). İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 37-53.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 241-251.
- Yurtsizoğlu, Z. (2015). Türkiye Hizmet Sektöründe Yapısal Değişim, Üretkenlik ve Rekabet Edebilirlik. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yurtsizoğlu, Z. ve Kılıçaslan, Y. (2016). Türkiye Hizmet Sektöründe Yapısal Değişim ve Verimlilik. *Ege Akademik Bakış*, 17(2), 215-228.
- Zampoukos, K. ve Ioannides, D. (2011). The Tourism Labour Conundrum: Agenda for New Research in the Geography of Hospitality Workers. *Hospitality & Society*, 1 (1), 25–45.

Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G. Inelmen, K. Özsoy, A. ve Uygur, D. (2012b). Security in a Sea of Insecurity: Job Security and Intention to Stay among Service Sector Employees in Turkey, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809-2823.

Zeytinoglu, I. U., Yılmaz, G., Keser, A., Inelmen, K., Uygur, D. ve Özsoy, A. (2012a). Job Satisfaction, Flexible Employment and Job Security among Turkish Service Sector Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 123–144.

İNTERNET KAYNAKÇASI

<http://www.muqlakulturturizm.gov.tr/TR-157761/konaklama-tesisleri.html> Erişim Tarihi: 01.10.2018.

<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/> Erişim Tarihi: 03.09.2018

<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-201136/turizm-yatirim-ve-isletme-bakanlik-belgeli-tesis-istati-.html> Erişim Tarihi: 01.10.2018.

<https://vassarstats.net/rdiff.html> Erişim Tarihi: 08.02.2019.

<https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/how-can-i-compare-regression-coefficients-between-two-groups/> Erişim Tarihi: 01.04.2019.

<https://www.danielsoper.com/statcalc/default.aspx> Erişim Tarihi: 01.04.2019.

<https://community.jmp.com/t5/Discussions/Comparing-intercepts/td-p/129> Erişim Tarihi: 01.04.2019.

EKLER

Ek 1. Araştırma Anketi

Sayın Katılımcı

Bu anket formu, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında yürütülen doktora tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla düzenlenmiştir. Elde edilen veriler başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Lütfen, aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak doğru cevabı aramak yerine sizin için en uygun olanı işaretleyiniz.

Değerli vaktinizi ayırıp soruları içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederiz...

Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ

Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi

Arş. Gör. Eray POLAT

Anket ile ilgili soru, görüş ve önerileriniz için **E-Posta:** eraypolat38@gmail.com

Adres: Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi Çağış Kampüsü / BALIKESİR

Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	Medeni haliniz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
Yaşınız <input type="checkbox"/> 16-20 arası <input type="checkbox"/> 21-29 arası <input type="checkbox"/> 30-39 arası <input type="checkbox"/> 40-49 arası <input type="checkbox"/> 50 ve üstü	Eğitim durumunuz <input type="checkbox"/> İlkokul/Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite (2 yıllık) <input type="checkbox"/> Üniversite (4 yıllık) <input type="checkbox"/> Lisansüstü
Turizm sektöründen elde ettiğiniz aylık gelir <input type="checkbox"/> 0 - 700 TL <input type="checkbox"/> 701 - 1400 TL <input type="checkbox"/> 1401-2800 TL <input type="checkbox"/> 2801-4200 TL <input type="checkbox"/> 4201 TL ve üstü	Turizmi gelir elde etme amacıyla ne ölçüde kullanıyorsunuz? <input type="checkbox"/> Birincil gelir kaynağım turizm <input type="checkbox"/> Gelirim bir kısmını turizmden elde ediyorum <input type="checkbox"/> Turizmi ek gelir sağlama amacıyla kullanıyorum
İşletmedeki göreviniz: <input type="checkbox"/> Yönetici / Şef <input type="checkbox"/> Normal Alt Kademe Çalışan <input type="checkbox"/> Diğer.....	Çalıştığınız departman
Çalışma süreniz boyunca ücretli izin hakkınız var mı? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Bilmiyorum Varsa kaç gün	Kaç sezondur/yıldır turizmde çalışıyorsunuz?sezon/yıl Daha önce bu işletmede çalıştınız mı? <input type="checkbox"/> EvetSezon/Yıl <input type="checkbox"/> Hayır
Günlük çalışma süreniz <input type="checkbox"/> 0-8 Saat <input type="checkbox"/> 9-12 Saat <input type="checkbox"/> 12 saatten fazla	İşletmedeki çalışma biçiminiz <input type="checkbox"/> Tüm Yıl Çalışıyorum <input type="checkbox"/> Sezonluk Çalışıyorum <input type="checkbox"/> Öğrenci (Stajyer)
Ücretinizi tam alabiliyor musunuz? <input type="checkbox"/> Alabiliyorum <input type="checkbox"/> Kısmen Alabiliyorum <input type="checkbox"/> Alamıyorum	Ücretinizi zamanında alabiliyor musunuz? <input type="checkbox"/> Alabiliyorum <input type="checkbox"/> Kısmen Alabiliyorum <input type="checkbox"/> Alamıyorum
İşveren ile aranızda hukuki geçerliliği olan bir iş sözleşmeniz var mı? <input type="checkbox"/> Var <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> Bilmiyorum Varsa süresi ne kadar?ay	Bu işletmedeki işinize son verilmesi durumunda yeni bir iş bulma olanağınız: <input type="checkbox"/> Hemen yeni bir iş bulabilirim <input type="checkbox"/> Zorlanarak yeni bir iş bulabilirim <input type="checkbox"/> Yeni bir iş bulamam <input type="checkbox"/> Hiç düşünmedim

İşletmenizin şekli: <input type="checkbox"/> Uluslararası zincire bağlı <input type="checkbox"/> Bağımsız <input type="checkbox"/> Ulusal zincire bağlı	İşletmenizin sınıfı: <input type="checkbox"/>yıldız Otel <input type="checkbox"/> Pansiyon <input type="checkbox"/> Butik Otel <input type="checkbox"/> Diğer(Lütfen Belirtiniz)
İşletmenizin faaliyet süresi <input type="checkbox"/> Tüm yıl açık <input type="checkbox"/> Sezonluk	İşletmenizin türü <input type="checkbox"/> Şehir oteli <input type="checkbox"/> Resort (Kıyı Oteli)

	Aşağıda verilen ifadelerin son 1 HAFTA içerisinde ne sıklıkla gerçekleştiğini düşünerek işaretleme yapınız.	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık sık	Hemen Her zaman
1	İşe geç kalma ya da işten erken çıkma durumunuz					
2	Öğle yemeğinizin / çay-kahve molanızın normalden daha uzun sürmesi					
3	Çalışmanız gereken saatlerde çalışmama durumunuz					
4	Çalışmanız gereken saatlerde dalıp gittiğinizi fark etmeniz					
5	Hata yaptığınız için bir işi sil baştan yapma durumunuz					
6	Yanlış yere koyduğunuz malzeme, kâğıt, vb. aramakla zaman kaybetmeniz					
7	Birini telefonla aramayı unuttuğunuzu fark etmeniz					
8	Sizden istenenleri yapmayı unuttuğunuzu fark etmeniz					
9	İş arkadaşlarınıza, patronunuza, amirinize, müşterilerinize, satıcılara ya da başkalarına kızıp sinirlenmeniz					
10	İşiniz sırasında başkalarına karşı tahammülsüz davranmanız					
11	Toplantılara katılmaktan kaçınma durumunuz					
12	İş arkadaşı, müşteri, satıcı ya da amirinizle görüşmekten kaçınma durumunuz					
13	Sizin yaptığınız bir işi, iş arkadaşlarınızın sil baştan yapması					
14	Elinizdeki işe dikkatinizi vermekte zorlanma durumunuz					
15	Çalışırken beklenmedik şekilde çok uykunuzun gelmesi					
16	Çalışırken kendinizi huzursuz hissetmeniz					
17	İşinizi daha düşük verimle yaptığınızı fark etmeniz					
18	İşinizi daha düşük kalitede yaptığınızı fark etmeniz					
19	İşinize ilginizi kaybetmeniz					
20	Yavaş çalışmanız sonucu elinizdeki işlerin, bitirmeniz gerekenden daha uzun sürmesi					
21	Amiriniz ya da iş arkadaşlarınızın size yapmanız gereken işleri hatırlatması					
22	Telefonlara cevap vermek istememeniz ya da geri aramayı ertelemeniz					
23	İşlerinizi düzenlemekte güçlük çekmeniz					
24	Yapmanız gereken işleri bitirememeniz					
25	İşinizi yapamayacak kadar bitkin hissetmeniz					

	Lütfen, aşağıdaki ifadeleri katılma derecenize göre işaretleyiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Burada işimi kaybetme ihtimali kafamı kurcalıyor					
2	Eğer burada çok iyi çalışırsam işimi kaybetmem					
3	Burada işimi kaybedeceğim kesin gibi					
4	Beni ne kadar süre çalıştıracakları hakkında kesin bir tahminim yok					
5	Bu işletmedeki geleceğim hakkında belirsizlik duygusu hissediyorum					
6	Bu işletmedeki işimi kaybedeceğim kesin olmasa bile, yüksek ihtimaldedir.					
7	Bu işletmedeki işimde çalışma koşullarımın kötüye gitme ihtimali var (mesai saatinin uzaması, mola sürelerinin azalması, istemediğim bir görev değişikliği vb.).					
8	Bu işletmedeki işimde, işimle ilgili hoşuma gitmeyecek değişiklikler yapılmasını her zaman bekleyebilirim					
9	Burada işimi yapabilmem için gerekli olan imkânların (araç-gereç vb.) azaltılmasını her zaman bekleyebilirim					
10	İşimi iyi yapmam sayesinde elde ettiğim maddi/manevi karşılıkların azalabileceğini her zaman bekleyebilirim					
11	Buradaki işimin bana göre değerli olan yönlerini kaybetme ihtimalim hiçte düşük değil					
12	Bu işletmedeki çalışma şartlarım eskiden daha iyiydi					
13	Bu işyerinde işimi etkileyebilecek olayları kontrol etme gücüne sahibim					
14	Bu işyerinde iş durumumu olumsuz etkileyecek şeyleri engelleyebilirim					
15	İşyerimde beni etkileyebilecek şeyleri iyi bir biçimde kontrol edebileceğine inanıyorum.					

Aşağıdaki sorularda **sadece SEZONLUK ÇALIŞAN** bireylerin işaretleme yapması rica olunur.

1:Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3:Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum
4:Katılıyorum 5:Tamamen Katılıyorum

	1	2	3	4	5
Sezon bittiğinde gelir elde etmeye devam edebilmek için başka bir işletmede başka bir iş yapmam mümkündür.					
Gelecek sezon bu işletmede çalışabilmek benim için önemlidir.					

Turizmde çalışmaya başlayınca evinizi (şehirlerarası olarak) taşıdınız mı? Evet Hayır

Ailenizle birlikte ikamet ettiğiniz yer (il/ilçe).....

Burada kaç yıldır yaşıyorsunuz?.....